



Rewolucyjne zmiany w prawie pracy

Purpurowy informator

Stan prawny na 26 kwietnia 2023 r.



Spis Treści

Informator składa się z następujących części:



Wstęp



Praca zdalna



Kontrola trzeźwości



Dyrektywy UE: work-life balance i transparency



Ustawa o sygnalistach



Płaca minimalna



Diety w podróży służbowej



WSTĘP

Przygotuj się na rewolucyjne zmiany w prawie pracy

Z przyjemnością oddaję w Państwa ręce Informator dotyczący zbliżających się zmian w prawie pracy. Proces legislacyjny w przypadku części projektów już się zakończył, przy innych - nadal trwa. Niemniej nowelizacja Kodeksu pracy wzbudza duże zainteresowanie i niemało emocji.

W Informatorze opisujemy przede wszystkim dwie wielkie nowelizacje Kodeksu pracy: pierwsza nowelizacja ustala dokładne zasady wprowadzenia i funkcjonowania pracy zdalnej oraz umożliwia pracodawcom przeprowadzania prewencyjnej i wyrywkowej kontroli pracowników na obecność w ich organizmach alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu. Jeśli chodzi o pracę zdalną, wprowadzenie jej jako rozwiązania stałego, a nie jedynie tymczasowego - stosowanego w warunkach nadzwyczajnych, spowodowanych epidemią COVID-19, jest dobrym rozwiązaniem dla obu stron stosunku pracy.

Projektodawcy podkreślali, że liczne postulaty w zakresie umożliwienia stronom stosunku pracy stosowania tej formy wykonywania pracy, także po odwołaniu stanu epidemii ogłoszonego z powodu COVID-19 na obszarze Polski, pochodziły zarówno od pracowników, jak i od organizacji pracodawców.

Tym samym z Kodeksu pracy na stałe usunięto telepracę, która w mojej ocenie nigdy szeroko się nie przyjęła. Mieliśmy raczej do czynienia z nigdzie nieuregulowanymi hybrydami w postaci łączenia pracy stacjonarnej z tzw. „home office”.

Pracodawcy zyskali możliwość przeprowadzania prewencyjnych kontroli trzeźwości pracowników lub kontroli na obecność w ich organizmach środków działających podobnie do alkoholu. Kontrole te są możliwe tylko wtedy, gdy jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników, innych osób lub ochrony mienia. W wykazie prac legislacyjnych i programowych na stronie Rady Ministrów informowano, że regulacja ta ma rozwiązać problem wynikający z braku podstaw prawnych do przeprowadzania – przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego – badań pracowników na obecność tzw. narkotyków w ich organizmach.

WSTĘP

Zgodnie z wydaną w 2019 roku opinią UODO, stan trzeźwości pracowników można było sprawdzać wyłącznie wtedy, gdy badanie przeprowadzane jest przez wspomniany organ, na żądanie kierownika zakładu pracy, osoby przez niego upoważnionej lub danego pracownika. Prawo odwoływało się jednakże wyłącznie do trzeźwości pracownika, natomiast kwestia badania pracowników przez pracodawców na obecność narkotyków w ogóle nie była dotychczas uregulowana w obowiązujących przepisach. Zmieniła nowelizacja Kodeksu pracy, która weszła w życie 21 lutego 2023 r.

Druga duża prezentowana nowelizacja ma na celu implementację dwóch ważnych Dyrektyw Parlamentu i Rady UE: Dyrektywy UE 2019/1152 w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (tzw. Transparency Directive) oraz Dyrektywy 2019/1158 w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów (tzw. Work-Life Balance Directive).

O obu Dyrektywach i potrzebie ich wdrożenia do naszego porządku prawnego można by mówić długo, niemniej obie należy ocenić pozytywnie. Mają one na celu poprawę warunków pracy przez popieranie bardziej przejrzystego i przewidywalnego zatrudnienia, a równocześnie zapewnienie zdolności adaptacyjnej rynku pracy. Dyrektywy przyczyniają się do uwypuklania wymiaru społecznego Europy, ale także zakładają wspieranie równości płci. Stanowią one jeden z elementów procesu realizacji europejskiego filaru praw socjalnych.

Mamy także nadzieję, że zmiany m.in. w urlopach ojcowskich, rodzicielskich i wychowawczych przyczynią się do utrzymania aktywności zawodowej kobiet (i niewycofywania się z rynku pracy), wspierania równości płci, zniwelowanie pewnych stereotypów związanych z podziałem obowiązków domowych, ale także - co bardzo ważne - do coraz większego ułatwiania godzenia życia zawodowego pracowników z życiem rodzinnym.

Na koniec przedstawiamy krótko (kolejny) projekt ustawy o sygnalistach, rozporządzenie o wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę i wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2023 r. oraz kwestię podwyżek diet z tytułu podróży służbowej.

Mam nadzieję, że niniejsze opracowanie będzie Państwu służyć jako przewodnik po najistotniejszych projektowanych zmianach.

Zapraszamy do lektury!



Jolanta Zarzecka-Sawicka
Partner, Radca Prawny

Praca zdalna

Status prawny „home office” oraz perspektywy na jego usankcjonowanie



Praca zdalna

Przepisy o pracy zdalnej zostały opublikowane w Dzienniku Ustaw 6 lutego 2023 r., a to oznacza, że po 2-miesięcznym vacatio legis, wejdą w życie 7 kwietnia 2023 r. Praca zdalna zostanie przyjęta do polskiego systemu prawnego jako rozwiązanie stałe.



„Właściwa” praca zdalna:

wykonywana całkowicie lub częściowo poza zakładem pracy, przy czym miejsce jej wykonywania musi zostać uzgodnione z pracodawcą.



Praca zdalna na jednostronne polecenie pracodawcy:

wykonywana na polecenie pracodawcy wydawane na czas określony z przyczyn obiektywnych, losowych i niezależnych od pracodawcy.



Okazjonalna praca zdalna:

wykonywana maksymalnie do 24 dni w roku wyłącznie na wniosek pracownika.

Nowelizacja kodeksu pracy przewiduje 3 rodzaje pracy zdalnej!

„Właściwa” praca zdalna

Pracą zdalną będzie praca wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą, w tym pod adresem zamieszkania pracownika, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość.

Uzgodnienie między stronami umowy o pracę dotyczące **wykonywania pracy zdalnej** przez pracownika będzie mogło nastąpić:

- przy zawieraniu umowy o pracę;
- w trakcie zatrudnienia.

Obowiązek uwzględnienia wniosku o pracę zdalną:

np. pracownic w ciąży, pracowników wychowujących dziecko do ukończenia przez nie 4-ego roku życia, pracowników sprawujących opiekę nad innym członkiem najbliższej rodziny lub inną osobą pozostającą we wspólnym gospodarstwie domowym, posiadającą orzeczenie o niepełnosprawności albo orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności,

chyba że nie będzie to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.

Uzgodnienie o wykonywaniu pracy zdalnej miałoby nastąpić **w trakcie zatrudnienia:**

- z inicjatywy pracodawcy;
- na wniosek pracownika, złożony w postaci papierowej lub elektronicznej.

Przywrócenie pracy stacjonarnej:

Każda ze stron umowy o pracę będzie mogła wystąpić z wiążącym wnioskiem o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej i przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy.

Strony **ustalają termin** przywrócenia poprzednich warunków wykonywania pracy, **nie dłuższy niż 30 dni od dnia otrzymania wniosku**. W razie **braku porozumienia**, przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy nastąpi w dniu następującym **po upływie 30 dni od dnia otrzymania wniosku**.

Praca zdalna na polecenie pracodawcy

Praca wykonywana na jednostronne polecenie pracodawcy wydawane na czas określony i z przyczyn obiektywnych, losowych i niezależnych od pracodawcy.



Kiedy będzie możliwa?

W okresie obowiązywania **stanu nadzwyczajnego**, **stanu zagrożenia epidemicznego** albo **stanu epidemii** oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu lub w okresie, w którym z powodu siły wyższej czasowo nie będzie możliwe zapewnienie przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków w dotychczasowym miejscu pracy.

Pod warunkiem, że pracownik złoży, bezpośrednio przed wydaniem polecenia, oświadczenie, iż posiada warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej.



Wycofanie polecenia pracy zdalnej:

Pracodawca może w każdym czasie cofnąć polecenie wykonywania pracy zdalnej, o którym mowa w § 3, z co najmniej **dwudniowym** uprzedzeniem.

Okazjonalna praca zdalna

Pracy wykonywana wyłącznie na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, w wymiarze nieprzekraczającym 24 dni w roku kalendarzowym.

W przypadku okazjonalnej pracy zdalnej **nie będą miały** zastosowanie prawie żadne formalności ani obowiązki stosowane do właściwej pracy zdalnej i pracy zdalnej na polecenie pracodawcy.

Pracodawca **nie będzie miał** także obowiązku pokrycia kosztów pracy zdalnej, zapewnienia materiałów i narzędzi pracy, czy określania zasad jej wykonywania w porozumieniu lub regulaminie pracy.



Kontrola wykonywania okazjonalnej pracy zdalnej, w tym w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przestrzegania procedur ochrony danych osobowych, odbywać się będzie **wyłącznie na zasadach ustalonych z pracownikiem.**

Konieczność zawarcia porozumienia lub wprowadzenia regulaminu



Zasady wykonywania pracy zdalnej będą musiały zostać określone w porozumieniu zawieranym pomiędzy pracodawcą a organizacjami związkowymi lub w regulaminie pracy zdalnej.



Jeżeli u danego pracodawcy nie dojdzie do zawarcia porozumienia z takimi organizacjami albo u pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe, zasady wykonywania pracy zdalnej pracodawca określi w regulaminie, po konsultacji z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy.



Wykonywanie pracy zdalnej będzie dopuszczalne także w przypadku, gdy nie zostanie zawarte porozumienie albo nie zostanie wydany regulamin. Wówczas pracodawca określi zasady wykonywania pracy zdalnej w, odpowiednio, poleceniu pracodawcy wykonywania pracy zdalnej albo w porozumieniu zawartym z pracownikiem.

Jeżeli w terminie 30 dni od dnia przedstawienia przez pracodawcę projektu porozumienia nie dojdzie do jego zawarcia, pracodawca określi zasady wykonywania pracy zdalnej w regulaminie, uwzględniając ustalenia podjęte z zakładowymi organizacjami związkowymi w toku uzgodnień.

Zasady

Praca zdalna „właściwa”

Koszty pracy

Pracodawca będzie zobowiązany m.in.:



zapewnić pracownikowi materiały i narzędzia pracy, w tym urządzenia techniczne niezbędne do wykonywania pracy zdalnej;



zapewnić pracownikowi wykonującemu pracę zdalną instalację, serwis i konserwację narzędzi pracy, pokryć koszty energii elektrycznej oraz usług telekomunikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej;



pokryć inne niż powyżej koszty bezpośrednio związane z wykonywaniem pracy zdalnej, jeśli zwrot takich kosztów zostanie określony w porozumieniu zbiorowym lub regulaminie pracy zdalnej, poleceni pracodawcy albo porozumieniu indywidualnie zawartym z pracownikiem;



zapewnić pracownikowi niezbędne do wykonywania pracy zdalnej szkolenia i pomoc techniczną.

Strony będą mogły ustalić zasady wykorzystywania własnego sprzętu, materiałów i narzędzi pracownika. Będzie za to przysługiwać **ekwiwalent pieniężny** w wysokości ustalonej z pracodawcą. Obowiązek pokrycia kosztów przez pracodawcę albo wypłaty ekwiwalentu będzie można zastąpić wypłatą **ryczałtu**.

Zapewnienie przez pracodawcę materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, pokrycie kosztów związanych z wykonywaniem pracy zdalnej przez pracownika, wypłata ekwiwalentu pieniężnego lub ryczałtu, nie będzie stanowić przychodu w rozumieniu przepisów ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych.

Kontrola wykonywania pracy zdalnej oraz BHP



Dopuszczenie pracownika do pracy zdalnej będzie uzależnione m.in. od złożenia przez niego **oświadczenia**, że stanowisko pracy zapewnia bezpieczne i higieniczne warunki pracy.



Pracodawca będzie uprawniony do przeprowadzenia kontroli wykonywania pracy zdalnej przez pracownika, w tym w zakresie BHP oraz kontroli przestrzegania procedur w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym ochrony danych osobowych na ustalonych zasadach.



Wykonywanie czynności kontrolnych nie będzie mogło naruszać prywatności pracownika wykonującego pracę zdalną ani innych osób (towarzyszących pracownikowi w jego miejscu pracy zdalnej) ani utrudniać korzystania z pomieszczeń domowych w sposób zgodny z ich przeznaczeniem.



Pracodawca jest zobowiązany realizować obowiązki nałożone na niego w Kodeksie pracy w zakresie BHP, z pewnymi włączeniami, np. szkolenie wstępne w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy osób przyjmowanych do pracy na stanowisko administracyjno-biurowe będzie mogło zostać przeprowadzone w całości za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej.

Pracodawca będzie zobowiązany dokonać oceny ryzyka zawodowego wykonującego pracę zdalną (np. wpływ tej pracy na wzrok, układ mięśniowo-szkieletowy, uwarunkowania psychospołeczne).

Przed dopuszczeniem do pracy zdalnej pracownik potwierdzi, w postaci elektronicznej lub papierowej, zapoznanie się z oceną ryzyka zawodowego oraz zasadami BHP.

Zakaz dyskryminacji



Pracownik wykonujący pracę zdalną nie może być traktowany mniej korzystnie w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych niż inni pracownicy zatrudnieni przy takiej samej lub podobnej pracy, uwzględniając odrębności związane z warunkami wykonywania pracy zdalnej.



Pracownik pracujący zdalnie ma mieć możliwość, na zasadach przyjętych dla ogółu pracowników, przebywania na terenie zakładu pracy, kontaktowania się z innymi pracownikami oraz korzystania z pomieszczeń i urządzeń pracodawcy, a także z zakładowych obiektów socjalnych i prowadzonej działalności socjalnej.

Pracownicy wykonujący pracę zdalną nie mogą być w jakikolwiek sposób dyskryminowani. Nie mogą również być dyskryminowani pracownicy, którzy odmówią wykonywania takiej pracy.

Kontrola trzeźwości

**Kontrola trzeźwości
pracowników oraz kontrola
na obecność innych
substancji działających
podobnie do alkoholu**



Kontrola trzeźwości – główne założenia

Celem kontroli będzie stwierdzenie braku obecności alkoholu w organizmie pracownika albo obecności alkoholu wskazującej na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości w rozumieniu art. 46 ust. 2 i 3 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi. Przepisy obowiązują od 21 lutego 2023 r.



Warunek kontroli:

musi być niezbędna do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników, innych osób lub ochrony mienia.



Badanie :

przeprowadzone jedynie przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego za pomocą urządzenia posiadającego ważny dokument potwierdzający jego kalibrację lub wzorcowanie.



Ważna zmiana:

możliwość prowadzenia kontroli wyrywkowych (dotychczas kontrole wyrywkowe oraz prewencyjne badania alkomatem były wykluczone).

Kontrola nie może naruszać **godności i innych **dóbr osobistych** pracownika!**

Jak przeprowadzić kontrolę?

Pracodawcy, którzy zdecydują się na wprowadzenie kontroli trzeźwości w akcie wewnątrzzakładowym będą zobowiązani do określenia:



Grupy lub grup pracowników objętych badaniem kontroli trzeźwości.



Sposobu przeprowadzenia kontroli, w tym rodzaj urządzenia wykorzystywanego do kontroli.



Czasu i częstotliwości przeprowadzania badania np. przed rozpoczęciem pracy, w trakcie pracy.



Zasad przetwarzania danych osobowych pracowników poddanych badaniu.

Pracodawca będzie musiał poinformować pracowników objętych kontrolą trzeźwości nie później niż **2 tygodnie** przed rozpoczęciem jej przeprowadzania w sposób zwyczajowo przyjęty u danego pracodawcy.

Przy zatrudnieniu nowego pracownika objętego kontrolą trzeźwości, pracodawca przekazuje pracownikowi taką informację przed dopuszczeniem go do pracy **w postaci papierowej lub elektronicznej**.

Kontrole będzie można prowadzić wyłącznie wtedy, gdy zostanie to wprowadzone w akcie wewnątrzzakładowym (układzie zbiorowym pracy, regulaminie pracy lub obwieszczeniu).

Obowiązki pracodawcy po stwierdzeniach stanu po użyciu alkoholu albo stanu nietrzeźwości



Jeżeli kontrola trzeźwości wykaze obecność alkoholu w organizmie pracownika wskazującą na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości, w rozumieniu art. 46 ust. 2 albo 3 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi pracodawca będzie zobowiązany do niedopuszczenia pracownika do pracy.



Na żądanie pracodawcy lub pracownika niedopuszczonego do pracy, badanie stanu trzeźwości pracownika przeprowadzi uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego, także co do zasady przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego. Jednak w przypadku organu ustawa przewiduje sytuacje, w których organ będzie mógł przeprowadzić badania krwi.

W przypadku, gdy wynik badania nie wskaże jednak na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości pracownika, okres niedopuszczenia pracownika do pracy będzie tzw. okresem usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za który pracownik zachowa prawo do wynagrodzenia.

Substancje działające podobnie do alkoholu



W sytuacjach, w których będzie to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób, lub ochrony mienia, pracodawca będzie mógł wprowadzić (i przeprowadzić) kontrolę pracowników na obecność w ich organizmach środków działających podobnie do alkoholu.



Jeżeli kontrola wykaże obecność w organizmie pracownika środka działającego podobnie do alkoholu albo zachodzi uzasadnione podejrzenie, że pracownik stawiał się do pracy w stanie po użyciu takiego środka lub zażywał środek w czasie pracy, pracodawca będzie miał obowiązek nie dopuścić pracownika do pracy.



Na żądanie pracodawcy lub pracownika niedopuszczonego do pracy badanie pracownika przeprowadzi uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego także co do zasady przy użyciu metod nielaboratoryjnych.

Badanie krwi lub moczu organ będzie mógł przeprowadzić wyłącznie w sytuacjach wskazanych w nowelizacji ustawy (np. pracownik odmówi poddania się badaniu metodą nielaboratoryjną, stan pracownika niedopuszczonego do pracy będzie uniemożliwiać przeprowadzenie badania metodą niewymagającą badania laboratoryjnego).

Kontrola trzeźwości pracowników a RODO



Jak wygląda kwestia przetwarzania i przechowywania danych?

W przypadku gdy wynik badania wskazuje na obecność alkoholu lub środków o działaniu podobnym do alkoholu w organizmie pracownika, pracodawca będzie przetwarzał **informacje o dacie, godzinie i minucie badania** przeprowadzonego w ramach kontroli trzeźwości oraz wyniku tego badania wskazującym na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości lub stan po użyciu środka działającego podobnie do alkoholu. Informacje te będą przechowywane w aktach osobowych pracownika przez okres **nieprzekraczający roku** od dnia ich zebrania.



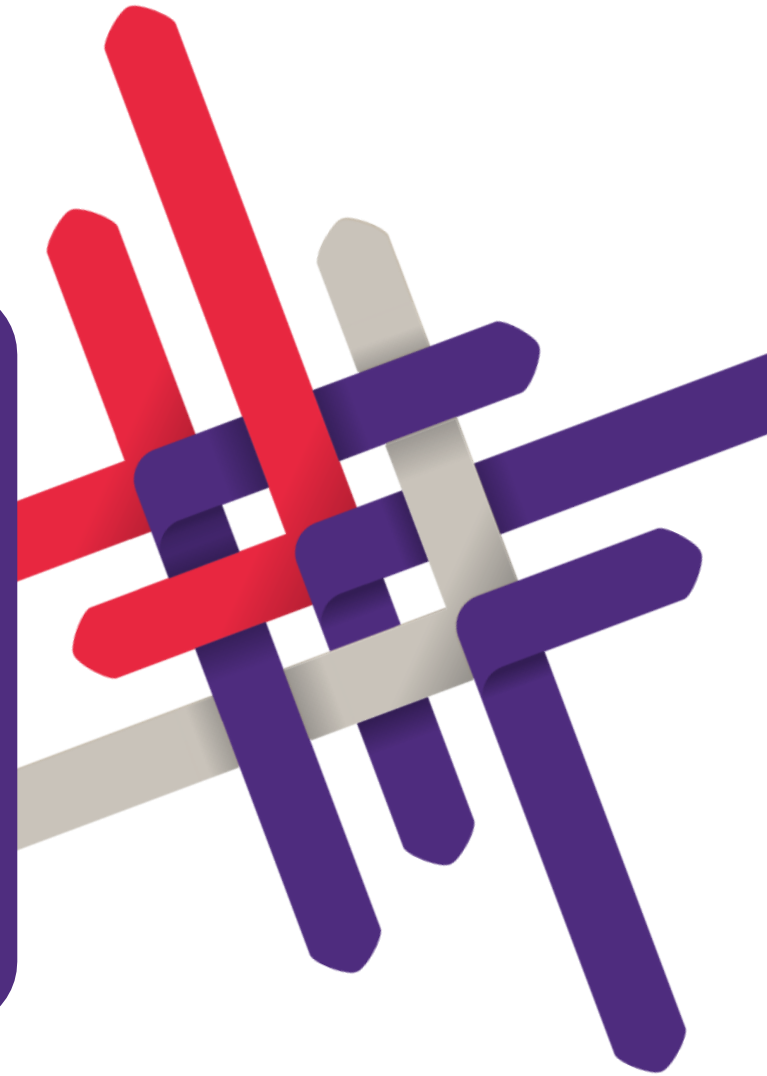
Zastosowanie kar porządkowych:

Jeżeli zostanie zastosowana **kara upomnienia, kara nagany lub kara pieniężna**, pracodawca będzie przechowywać te informacje w aktach osobowych do czasu **uznania kary za niebyłą** zgodnie z Kodeksem pracy.

Jeżeli informacje dotyczące stanu po użyciu alkoholu lub stan nietrzeźwości będą stanowiły **dowód w postępowaniu** prowadzonym na podstawie prawa, a pracodawca będzie stroną tego postępowania lub poweźmie wiadomość o wytoczeniu powództwa lub wszczęciu postępowania, okres przechowywania powyższych informacji **ulegnie przedłużeniu do czasu prawomocnego zakończenia postępowania**.

Dyrektywy UE

**Work-Life Balance Directive
oraz Transparency Directive**



Work-life balance oraz transparency

26 kwietnia 2023 r. weszła w życie nowelizacja wdrażająca dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady UE: w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy (tzw. Transparency Directive) i w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów (tzw. Work-Life Balance Directive).



Cel dyrektywy transparency:

Poprawa warunków pracy poprzez popieranie bardziej przejrzystego i przewidywalnego zatrudnienia przy zapewnieniu zdolności adaptacyjnej rynku pracy.



Cel dyrektywy work-life balance:

ustanowienie minimalnych wymagań, mających na celu osiągnięcie równości kobiet i mężczyzn pod względem szans na rynku pracy oraz zachęcenie do równiejszego dzielenia się obowiązkami opiekuńczymi pomiędzy kobietami i mężczyznami.

Nowelizacja Kodeksu pracy wprowadza szereg zmian i nowych uprawnień dla pracowników oraz obowiązków dla pracodawców!

Dyrektywy UE – Umowa o pracę na okres próbny

Umowy o pracę na okres próbny będą mogły być zawierane tak jak dotychczas na maksymalnie okres nieprzekraczający 3 miesięcy, przy czym ich długość będzie uzależniona od planowanego następnie okresu zatrudnienia pracownika na umowę o pracę.

Umowy o pracę **na okres próbny** będą mogły być zawarte na okres nieprzekraczający:

- **1 miesiąc** – w przypadku zamiaru zawarcia następnie umowy o pracę na czas określony krótszy niż 6 miesięcy;
- **2 miesiące** – w przypadku zamiaru zawarcia następnie umowy o pracę na czas określony wynoszący co najmniej 6 i krótszy niż 12 miesięcy;
- **3 miesiące** – w pozostałych przypadkach.

Jednokrotnie strony będą mogły wydłużyć umowę o pracę na okres próbny nie więcej jednak niż **o 1 miesiąc**, jeżeli będzie to uzasadnione rodzajem pracy.



Strony będą miały **możliwość przedłużenia** umowy na okres próbny **o czas urlopu** oraz innej **usprawiedliwionej nieobecności**.

Niezmiennie umowa o pracę na okres próbny będzie zawierana w celu **sprawdzenia kwalifikacji pracownika** i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy, a **ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny** z tym samym pracownikiem będzie dopuszczalne tylko w przypadku, gdy pracownik będzie miał być zatrudniony **w celu wykonywania innego rodzaju pracy**.

Dyrektywy UE - Umowa na czas określony

Nowe przepisy przewidują, że pracodawcy będą zobowiązani do wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy na czas określony.

Dotychczas pracodawcy nie byli zobowiązani do podawania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony, jednak po wejściu w życie nowych przepisów taki obowiązek będzie już istniał.

Pracodawcy będą także zobowiązani do **zawiadomienia na piśmie** reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas określony podając **przyczynę uzasadniającą** rozwiązanie umowy.



Do umów o pracę na czas określony, trwających w dniu wejścia w życie ustawy, które przed tym dniem zostały wypowiedziane, będzie się stosować **przepisy dotychczasowe**.

Dotychczasowe przepisy (art. 29 § 1 KP)

umowa o pracę określa strony umowy, rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności:

- 1) rodzaj pracy,
- 2) miejsce wykonywania pracy,
- 3) wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia,
- 4) wymiar czasu pracy,
- 5) termin rozpoczęcia pracy.



Nowe przepisy

umowa o pracę określa strony umowy, **adres siedziby pracodawcy**, rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności:

- 1) rodzaj pracy,
- 2) miejsce wykonywania pracy,
- 3) wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia,
- 4) wymiar czasu pracy,
- 5) **dzień** rozpoczęcia pracy;
- 6) w przypadku umowy o pracę na okres próbny:
 - a) czas trwania lub dzień jej zakończenia oraz, gdy strony tak uzgodnią, postanowienie o przedłużeniu umowy o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli wystąpią takie nieobecności;
 - b) okres, na który strony mają zamiar zawrzeć umowę o pracę na czas określony po umowie na okres próbny lub postanowienie o wydłużeniu umowy, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy;
- 7) w przypadku umowy o pracę na czas określony – czas jej trwania lub dzień jej zakończenia.

Informacja o warunkach zatrudnienia

Pracodawcy będą zobowiązani do poinformowania pracowników **nie później niż w terminie 7 dni** od dnia dopuszczenia pracownika do pracy w postaci papierowej lub elektronicznej co najmniej o:



obowiązującej pracownika dobowej i tygodniowej normie czasu pracy;



obowiązującym pracownika dobowym i tygodniowym wymiarze czasu pracy;



przysługujących pracownikowi przerwach w pracy;



przysługującym pracownikowi dobowym i tygodniowym odpoczynku;



zasadach dotyczących pracy w godzinach nadliczbowych i rekompensaty za nią;



w przypadku pracy zmianowej – zasadach dotyczących przechodzenia ze zmiany na zmianę.

Zgodnie z nowelizacją KP, informacja o warunkach zatrudnienia (art. 29 par. 3 KP) zostanie **znacząco rozszerzona.**

Informacja o warunkach zatrudnienia cd.

Pracodawcy będą zobowiązani do poinformowania pracowników **nie później niż w terminie 7 dni** od dnia dopuszczenia pracownika do pracy w postaci papierowej lub elektronicznej co najmniej o:



w przypadku kilku miejsc wykonywania pracy – zasadach dotyczących przemieszczania się między miejscami wykonywania pracy;



innych niż określone w umowie o pracę przysługujących pracownikowi składnikach wynagrodzenia oraz świadczeniach pieniężnych lub rzeczowych;



wymiarze przysługującego pracownikowi płatnego urlopu, w szczególności urlopu wypoczynkowego lub, jeżeli nie jest możliwe jego określenie w dacie przekazywania pracownikowi tej informacji, o zasadach jego ustalania i przyznawania;



obowiązujących zasadach rozwiązywania stosunku pracy, w tym o wymogach formalnych, długości okresów wypowiedzenia oraz terminie odwołania się do sądu pracy lub, jeżeli nie jest możliwe określenie długości okresów wypowiedzenia w dacie przekazywania pracownikowi tej informacji, sposobie ustalania takich okresów wypowiedzenia;

Zgodnie z nowelizacją KP, informacja o warunkach zatrudnienia (art. 29 par. 3 KP) zostanie **znacząco rozszerzona.**

Informacja o warunkach zatrudnienia cd.

Pracodawcy będą zobowiązani do poinformowania pracowników **nie później niż w terminie 7 dni** od dnia dopuszczenia pracownika do pracy w postaci papierowej lub elektronicznej co najmniej o:



prawie pracownika do szkoleń, jeżeli pracodawca je zapewnia, w szczególności o ogólnych zasadach polityki szkoleniowej pracodawcy;



układzie zbiorowym pracy lub innym porozumieniu zbiorowym, którym pracownik jest objęty, a w przypadku zawarcia porozumienia zbiorowego poza zakładem pracy przez wspólne organy lub instytucje – nazwie takich organów lub instytucji;



w przypadku gdy pracodawca nie ustalił regulaminu pracy – terminie, miejscu, czasie i częstotliwości wypłacania wynagrodzenia za pracę, porze nocnej oraz przyjętym u danego pracodawcy sposobie potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy;



o nazwie instytucji zabezpieczenia społecznego, do której wpływają składki za pracownika.

Zgodnie z nowelizacją KP, informacja o warunkach zatrudnienia (art. 29 par. 3 KP) zostanie **znacząco rozszerzona.**

Oddelegowanie pracownika

Obowiązek przekazania pracownikowi przed jego wyjazdem do pracy lub w celu wykonania zadania służbowego poza granicami kraju na okres przekraczający **4 kolejne tygodnie**, następujących (dodatkowych) informacji w postaci papierowej lub elektronicznej:



o państwie lub państwach, w których praca lub zadanie służbowe poza granicami kraju mają być wykonywane;



przewidywanym czasie trwania tej pracy lub zadania służbowego poza granicami kraju;



walucie, w której będzie wypłacane pracownikowi wynagrodzenie w czasie wykonywania pracy lub zadania służbowego poza granicami kraju;



świadczeniach pieniężnych lub rzeczowych związanych z wykonywaniem pracy lub zadania służbowego poza granicami kraju, jeżeli takie świadczenia przewidują przepisy prawa pracy lub wynika to z umowy o pracę;



zapewnieniu lub braku zapewnienia powrotu pracownika do kraju;



warunkach powrotu pracownika do kraju – w przypadku zapewnienia takiego powrotu.

**Zgodnie
z nowelizacją KP,
art. 29¹ KP
zostanie **zmieniony**.**

Informowanie o wolnych stanowiskach pracy i procedurach awansu

Pracodawca, zgodnie z zasadami transparentności, będzie obowiązany informować pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy o:



możliwości zatrudnienia w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy;



możliwości awansu;



wolnych stanowiskach pracy.

**Zgodnie
z nowelizacją KP,
art. 94² KP
zostanie **rozszerzony**.**

Dyrektywy UE: bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy



Pracownik:

Każdy pracownik zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej **6 miesięcy**, będzie mógł raz w roku kalendarzowym wystąpić do pracodawcy **z wnioskiem**, złożonym w postaci papierowej lub elektronicznej, o zmianę rodzaju umowy o pracę na umowę o pracę na czas nieokreślony lub o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy, w tym polegające na zmianie rodzaju pracy lub zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy.



Pracodawca:

Pracodawca powinien, w miarę możliwości, uwzględnić wniosek pracownika. Pracodawca będzie zobowiązany do udzielania odpowiedzi na wniosek pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej, „biorąc pod uwagę potrzeby pracodawcy i pracownika, nie później niż w terminie **1 miesiąca** od dnia otrzymania wniosku”. W razie nieuwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika o przyczynie odmowy.

UWAGA! Przepisy te **nie dotyczą** pracowników zatrudnionych **na okres próbny!!!**

Dyrektywy UE: szkolenia



Organizacja szkoleń!

W przypadku szkoleń pracowników, które są niezbędne do wykonywania określonego rodzaju pracy lub pracy na określonym stanowisku i odbywają się na podstawie polecenia przełożonego, szkolenia takie będą się odbywać **na koszt pracodawcy** oraz, w miarę możliwości, w godzinach pracy pracownika.



Szkolenia poza godzinami pracy:

Czas szkolenia odbywanego poza normalnymi godzinami pracy pracownika będzie **wliczał się do czasu pracy**.

Dyrektywy UE: Transparency jako przyczyna wypowiedzenia



Przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę **nie może** stanowić:



Wystąpienie przez pracownika z wnioskiem o **bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy**.



Jednoczesne **pozostawanie w stosunku pracy** z innym pracodawcą lub na podstawie innego stosunku niż stosunek pracy.



Próba **uzyskania informacji od pracodawcy**, do których przekazania pracodawca jest zobowiązany.



Korzystanie ze szkoleń na koszt pracodawcy i w godzinach pracy.

Dyrektywy UE: Dodatkowe obowiązkowe przerwy w pracy

Pracownicy zyskają **dwie dodatkowe przerwy** od pracy:



Tak jak do tej pory, jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika będzie wynosił co najmniej **6 godzin**, to pracownik będzie miał prawo do przerwy trwającej co najmniej **15 minut**.



W sytuacji, gdy czas pracy będzie dłuższy niż **9 godzin** pracownik będzie miał prawo do dodatkowej przerwy w pracy trwającej co najmniej **15 minut**.

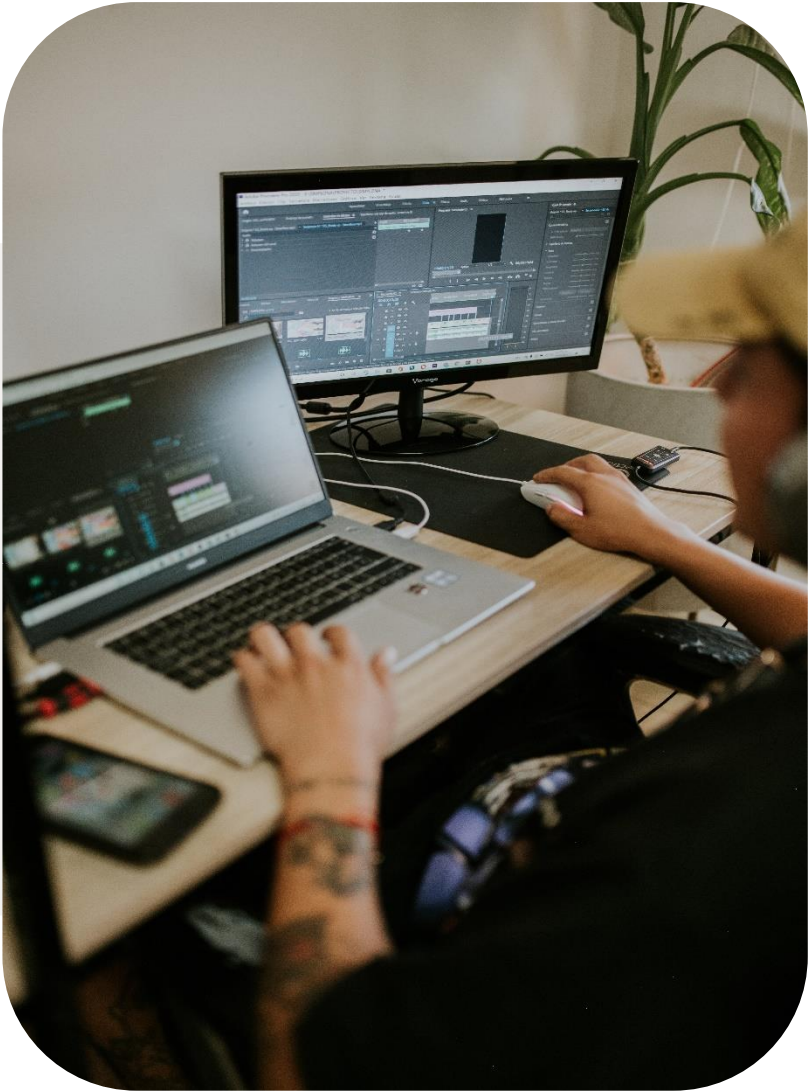


Osoby, których czas pracy będzie dłuższy **niż 16 godzin** będą miały prawo do kolejnej przerwy w pracy trwającej co najmniej **15 minut**.



Wszystkie powyższe przerwy będą **wliczane** do czasu pracy!

Dyrektywy UE: Równoległe zatrudnienie



Pracodawca **nie może** zakazać pracownikowi jednoczesnego pozostawania w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesnego pozostawania w stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy.

Pracodawca **nie będzie mógł** w umowie o pracę stosować zapisów zabraniających pracownikowi podjęcia innej pracy zarobkowej, chyba że zostaną zawarte odpowiednie i dobrze sformułowane umowy o zakazie konkurencji.

Równoległe zatrudnienie **nie będzie mogło** być podjęte także, jeżeli odrębne przepisy prawa będą stanowiły inaczej.

Dyrektywy UE: nowy urlop opiekuńczy

Pracownikowi będzie przysługiwał nowy rodzaj urlopu pracowniczego, niezwiązanego z rodzicielstwem, tzw. urlop opiekuńczy. Będzie dodany w Kodeksie pracy pomiędzy urlopem wypoczynkowym i bezpłatnym.

Urlop opiekuńczy będzie przysługiwał w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osoby będącej członkiem rodziny (córką, synem, matką, ojcem lub małżonką) lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych, w wymiarze **5 dni roboczych** w ciągu roku kalendarzowego.



Urlop będzie udzielany **na wniosek** pracownika złożony w terminie nie krótszym niż **1 dzień** przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu.

Zwolnienie od pracy



Pracownikowi będzie dodatkowo przysługiwało w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna jest natychmiastowa obecność pracownika, w wymiarze **2 dni** albo **16 godzin**.



W okresie tego zwolnienia od pracy pracownik zachowa prawo do pensji w wysokości **połowy wynagrodzenia**.



Pracodawca będzie zobowiązany udzielić zwolnienia od pracy na **wniosek** zgłoszony przez pracownika najpóźniej w dniu korzystania z tego zwolnienia.

**Nowe zwolnienie
od pracy.**

Urlop rodzicielski



Pracownicy – rodzice dziecka, będą mieli prawo do urlopu rodzicielskiego w celu sprawowania opieki nad dzieckiem w wymiarze do:

- **41 tygodni** – w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie;
- **43 tygodni** – w przypadku urodzenia dwojga lub więcej dzieci przy jednym porodzie.



Urlop rodzicielski przysługuje łącznie **oboju** pracownikom-rodzicom dziecka.



Urlop rodzicielski będzie udzielany jednorazowo albo nie więcej niż w **5 częściach** i nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia.



Urlop rodzicielski będzie udzielany na **wniosek** pracownika – rodzica dziecka w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu (usunięcie art. 179(1) KP).

**Urlop rodzicielski
ulegnie zwiększeniu
o 9 tygodni.**

Urlop rodzicielski cd.



Pracownicy-rodzice dziecka posiadającego zaświadczenie, o którym mowa w art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem” będą mieć prawo do urlopu rodzicielskiego w celu sprawowania opieki nad tym dzieckiem w wymiarze do:

- **65 tygodni** – w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie;
- **67 tygodni** – w przypadku urodzenia dwojga lub więcej dzieci przy jednym porodzie.

Zaświadczenie o ciężkim i nieodwracalnym upośledzeniu albo nieuleczalnej chorobie zagrażającej życiu, które powstały w prenatalnym okresie rozwoju dziecka lub w czasie porodu.

Urlop wychowawczy



Pracodawca będzie zobowiązany do dopuszczenia pracownika po zakończeniu urlopu wychowawczego do pracy **na dotychczasowym stanowisku**, a jeżeli nie będzie to możliwe, na **stanowisku równorzędnym** z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu na warunkach nie mniej korzystnych, od tych, które obowiązywałyby gdyby nie korzystał z urlopu, za wynagrodzeniem za pracę, jakie otrzymywałby, gdyby pracownik nie korzystał z urlopu.



Pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego będzie mógł nadal złożyć wniosek o **obniżenie wymiaru czasu pracy** do nie mniej niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy.



Z uprawnienia skorzystać będzie można tylko przez okres odpowiadający pozostałemu do wykorzystania wymiarowi urlopu wychowawczego, nie dłużej niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy **6 rok życia**.

**Urlop wychowawczy
nie ulegnie
znaczącym zmianom.**

Urlop ojcowski



W celu sprawowania opieki nad dzieckiem pracownik – ojciec ma prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze **do 2 tygodni**, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko:

- **12 miesięcy** życia;
- **upływu 12 miesięcy** od uprawomocnienia się postanowienia sądu o przysposobieniu nie później niż do ukończenia 7 lat przez dziecko.



Wniosek w formie pisemnej lub elektronicznej (należy złożyć najpóźniej 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu).

Dotychczas
pracownik – ojciec
wychowujący dziecko
miał prawo do urlopu
ojcowskiego w
wymiarze **do 2 tygodni**,
nie dłużej jednak niż do
ukończenia przez
dziecko **24 miesiąca**
życia.

Elastyczna organizacja czasu pracy



Pracownik wychowujący dziecko, do ukończenia przez nie **8. roku życia**, będzie mógł złożyć wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej o zastosowanie do niego elastycznej organizacji pracy.



Wniosek składa się w terminie nie krótszym niż **21 dni** przed planowanym rozpoczęciem korzystania z elastycznej organizacji pracy.



Za elastyczną organizację pracy uważa się:

- pracę zdalną,
- system przerywanego czasu pracy,
- system skróconego tygodnia pracy,
- system pracy weekendowej,
- ruchomy czas pracy,
- indywidualny rozkład czasu pracy,
- obniżenie wymiaru czasu pracy.

Pracownik, którego wniosek zostanie uwzględniony i który skorzysta z elastycznej organizacji pracy, będzie mógł również w każdym czasie złożyć wniosek o powrót do poprzedniej organizacji pracy, jeżeli będzie to uzasadnione zmianą okoliczności, które były podstawą złożenia wniosku o elastyczną organizację pracy.

Uprawnienia rodziców dzieci do lat 8



Zgodnie z wprowadzonymi zmianami, bez zgody pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie **8. roku życia** pracownika nie będzie można:

- zatrudniać w godzinach nadliczbowych,
- zatrudniać w porze nocnej,
- zatrudniać w systemie przerywanego czasu pracy,
- delegować poza stałe miejsce pracy.

Dotychczas dotyczyło
to pracownika
wychowującego
dziecko do 4 roku życia.

Ochrona pracowników-rodziców



Pracodawca **nie będzie mógł** prowadzić przygotowań do wypowiedzenia lub rozwiązania bez wypowiedzenia stosunku pracy oraz **wypowiedzieć** ani **rozwiązać stosunku pracy** (chyba że znajdą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika i reprezentująca pracownicę lub pracownika zakładowa organizacja związkowa wyrazi zgodę na rozwiązanie umowy):

- z **pracownicą w okresie ciąży** oraz w okresie **urlopu macierzyńskiego**,
- od dnia złożenia wniosku o:
 - i. udzielenie urlopu macierzyńskiego,
 - ii. urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego,
 - iii. urlopu ojcowskiego,
 - iv. urlopu rodzicielskiego albo jego części

do dnia zakończenia tego urlopu.



Skorzystanie przez pracownika z którychkolwiek uprawnień przysługujących na podstawie przepisów prawa pracy, **nie może być** podstawą jakiegokolwiek **niekorzystnego traktowania** pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej **wypowiedzenie stosunku pracy** lub jego **rozwiązanie bez wypowiedzenia** przez pracodawcę.

Pracownik, którego prawa zostaną naruszone przez pracodawcę, będzie miał prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę.

Ustawa o sygnalistach

**Ustawa o ochronie osób
zgłaszających naruszenia
prawa**



Ustawa o sygnalistach

Projekt ma na celu wdrożenie Dyrektywy UE 2019/1937 z 23 października 2019r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii.



Sygnaliści w polskim prawie:

Termin na wdrożenie Dyrektywy do polskiego porządku prawnego minął 17 grudnia 2021r.



Zakres ustawy:

zgłaszanie naruszeń prawa niezależnie od tego, czy dokonywane będzie przez świadczących pracę w ramach stosunku pracy, czy też przez inne osoby, które powzięły wiadomość o naruszeniu prawa w kontekście związanym z pracą.



Kto może zgłosić naruszenie:

Zgłaszanie naruszeń jest możliwe niezależnie od podstawy prawnej i formy świadczenia pracy, jak również niezależnie od tego, czy dany stosunek prawny ma zostać dopiero nawiązany, istnieje czy już ustał.

Sygnalista („zgłaszający”) to zawsze osoba fizyczna!

Katalog naruszeń



Projekt ustawy wymienia **15 kategorii naruszeń prawa** będących, zgodnie z ustawą, działaniem lub zaniechaniem niezgodnym z prawem lub mającym na celu obejście prawa w zakresie **m.in.:**

- zamówień publicznych,
- usług, produktów i rynków finansowych,
- przeciwdziałania praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu,
- bezpieczeństwa produktów i ich zgodności z wymogami,
- ochrony środowiska,
- zdrowia publicznego,
- ochrony konsumentów,
- ochrony prywatności i danych osobowych,
- bezpieczeństwa sieci i systemów teleinformatycznych.



Katalog **nie zawiera bezpośrednio** naruszeń prawa pracy.

Naruszenia dotyczące obowiązujących w danym podmiocie **regulacji wewnętrznych lub **standardów etycznych** (w tym mobbingu i dyskryminacji) mogą zostać dodane dobrowolnie.**

Tryb i sposób zgłaszania naruszeń



Projekt przewiduje **trzy rodzaje zgłoszeń**:

- **Zgłoszenia wewnętrzne** – pracodawca (powyżej 50 pracowników) będzie zobowiązany ustalić odpowiednią procedurę zgłoszeń wewnętrznych, w niej m.in. „system zachęt do korzystania z procedury zgłoszeń”, rejestr zgłoszeń;
- **Zgłoszenia zewnętrzne** - przyjmowane przez odpowiedni organ publiczny lub PIP(!!!) jeśli nie można określić właściwego organu publicznego oraz Policji – jeśli może to być przestępstwo; dodano także prokuratora w zakresie wskazanym w ustawie;
- **Ujawnienia publiczne** - po wcześniejszym dokonaniu zgłoszenia wewnętrznego, a następnie zewnętrznego – w braku działań przewidzianych w procedurze wewnętrznej, a następnie w razie bezczynności organu albo od razu po zgłoszeniu zewnętrznym – w razie bezczynności organu.

Dokonywanie zgłoszeń możliwe będzie w formie ustnej lub w postaci papierowej lub elektronicznej.

Należy ustanowić odpowiednie kanały zgłoszeń.

Regulamin zgłoszeń wewnętrznych



Pracodawca będzie zobowiązany do przygotowania regulaminu zgłoszeń wewnętrznych, określający wewnętrzną procedurę zgłaszania naruszeń prawa i podejmowania działań następnych.



Regulamin zgłoszeń wewnętrznych będzie ustalany po konsultacji z zakładową organizacją związkową albo przedstawicielami pracowników, wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy.



Regulamin zgłoszeń wewnętrznych będzie wchodził w życie po upływie 2 tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy.

**Zgłoszeń zewnętrznych
można dokonać **bez**
uprzedniego zgłoszenia
wewnętrznego.**

Ochrona sygnalistów



Działania odwetowe polegają m.in. na:

- wypowiedzeniu lub rozwiązaniu bez wypowiedzenia stosunku pracy,
- niezawarciu umowy o pracę na czas określony lub umowy o pracę na czas nieokreślony,
- obniżeniu wysokości wynagrodzenia za pracę,
- wstrzymaniu awansu albo pominięciu przy awansowaniu,
- obniżeniu wysokości świadczeń,
- przeniesieniu na niższe stanowisko,
- przymusie, zastraszaniu lub wykluczeniu,
- mobbingu,
- dyskryminacji.



Zgłaszający będzie podlegać ochronie (zakaz działań odwetowych albo prób lub gróźb zastosowania takich działań) pod warunkiem, że miał uzasadnione podstawy sądzić, że będąca przedmiotem zgłoszenia lub ujawnienia publicznego informacja dotyczy interesu publicznego i jest prawdziwa w momencie dokonywania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego i że informacja taka stanowi informację o naruszeniu prawa.

Pamiętaj!

Ciężar dowodu, że coś nie było działaniem odwetowym spoczywa na pracodawcy.

Podobne zasady obowiązują jeśli prace lub usługi są świadczone na podstawie innego stosunku prawnego.

Sygnalista ma prawo do odszkodowania w pełnej wysokości.

Ustawa o sygnalistach: od kiedy i dla kogo?



Według założeń projektu - ustawa wejdzie w życie po upływie **2 miesięcy** od dnia ogłoszenia w Dzienniku Ustaw.

Realizacja obowiązku procedury wewnętrznej przez podmioty prywatne, na rzecz których wykonuje pracę co najmniej 250 osób, podmioty publiczne, RPO i organy publiczne – w terminie **2 miesięcy** od dnia wejścia w życie ustawy (co oznacza, że na wdrożenie przepisów przedsiębiorcy mieliby 4 miesiące).

Realizacja obowiązku ustalenia procedury wewnętrznej przez podmioty prywatne, na rzecz których wykonuje pracę co najmniej 50 i mniej niż 250 osób, następuje do dnia **17 grudnia 2023 r.**

Płaca minimalna

**W 2023 r. zmianie ulegną
minimalne wynagrodzenie
i minimalna stawka
godzinowa**



Płaca minimalna

Rada Ministrów przyjęła rozporządzenie w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz minimalnej stawki godzinowej w 2023 r.



Minimalne wynagrodzenie:

- od 1 stycznia 2023 r. – 3490 zł
- od 1 lipca 2023 r. – 3600 zł



Minimalna stawka godzinowa:

- od 1 stycznia 2023 r. – 22,80 zł
- od 1 lipca 2023 r. – 23,50 zł

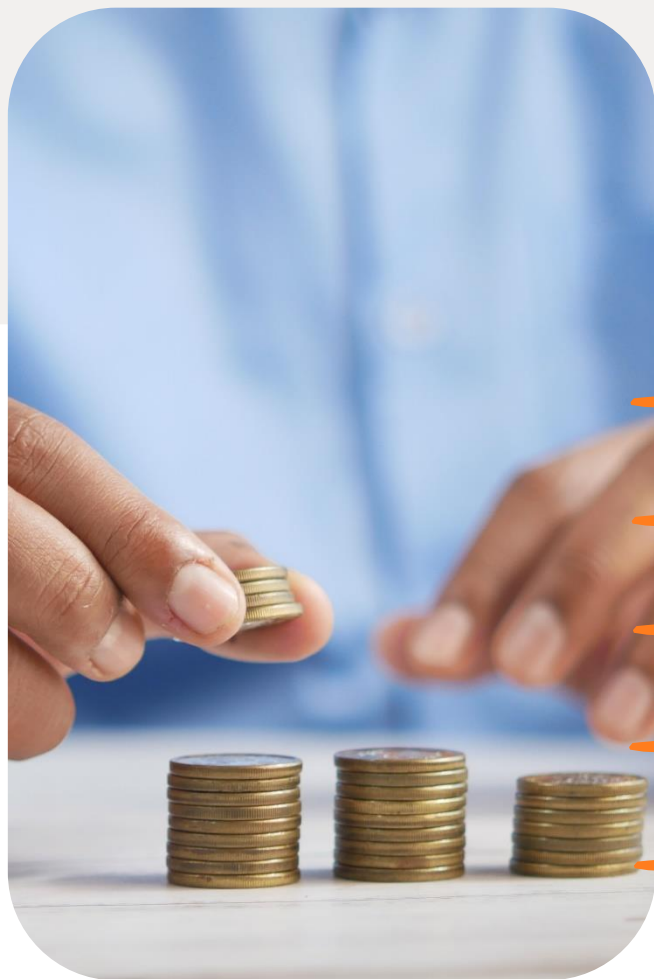


Skąd dwukrotna zmiana w 2023 r.?

Wynika ona z obowiązujących przepisów – jeżeli w ustawie budżetowej prognozowany na następny rok wskaźnik cen towarów i usług konsumpcyjnych ogółem przekracza 105%, należy ustalić dwa terminy.

Płaca minimalna w 2023 r. będzie **większa** niż wcześniej zapowiadano!

Płaca minimalna: co jeszcze się zmieni?



Wraz ze wzrostem minimalnego wynagrodzenia od 1 stycznia 2023 r. **wzrośnie m.in.:**

wynagrodzenie **za przestój**;

wysokość dodatku za **pracę w porze nocnej**;

odszkodowanie za naruszenie zasady **równego traktowania** pracowników;

odszkodowanie dla pracownika, który doznał **mobbingu**;

odprawa w związku z **rozwiązaniem stosunku pracy** na podstawie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Diety

**Kolejne podwyżki diet
z tytułu podróży służbowej**



Diety w podróży służbowej

29 listopada 2022 r. weszła w życie zmiana rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej.



Wzrost diet:

Od 1 stycznia 2023 r. na obszarze kraju stawka wzrośnie do 45 zł (obecnie 38 zł) ze względu na aktualną sytuację gospodarczą oraz prognozowaną inflację na 2023 r.



Wzrost ryczałtów:

Ryczałt na pokrycie kosztów dojazdu środkami komunikacji miejscowej ma wynosić 9 zł (obecnie 7,60 zł), a ryczałt za nocleg 67,50 zł (obecnie 57 zł).



Zwrot kosztów noclegu:

Zwrot udokumentowanych kosztów noclegu będzie następował w wysokości stwierdzonej rachunkiem, jednak nie większej za jedną dobę hotelową niż dwudziestokrotność stawki diety, tj. do 900 zł (obecnie 760 zł).

Przy podróżach zagranicznych kwoty diet zostały zmienione dla **31 państw**, natomiast kwoty limitów na nocleg dla **42 państw**!

Diety w podróży służbowej



Zasady dla pracodawców **spoza sfery budżetowej**:

Mogą ustalać **we własnym zakresie** warunki wypłacania pracownikom należności z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju i poza jego granicami w drodze postanowień układu zbiorowego pracy, regulaminu wynagradzania lub umowy o pracę.

Obowiązujące u danego pracodawcy regulacje mogą przewidywać **inne warunki zwrotu należności za podróże służbowe**, jednakże nie mogą one ustalać diety za dobę podróży służbowej na obszarze kraju oraz poza jego granicami w wysokości niższej niż dieta z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju określona dla pracownika sfery budżetowej.

Jeżeli układ zbiorowy pracy, regulamin wynagradzania lub umowa nie zawiera postanowień, o których mowa wyżej, pracownikowi przysługują należności na pokrycie kosztów podróży służbowej **według przepisów rozporządzenia**.

Prawo pracy – Zapraszamy do kontaktu!



Jolanta Zarzecka-Sawicka
Partner, Radca Prawny

T +48 885 661 238

E jolanta.zarzecka-sawicka@pl.gt.com

**Na co dzień wspieramy
ekspercką wiedzą na
[GrantThornton.pl](https://www.grantthornton.pl)**

