

Praktycznie o zmianach w prawie pracy

22 lutego 2023 r.





Agenda

1

Praca zdalna – najważniejsze założenia ustawy o zmianie Kodeksu pracy

2

Nowe zasady kontrolowania trzeźwości pracowników

3

Projektowane zmiany do Kodeksu pracy w związku z koniecznością implementacji tzw. *dyrektywy work-life balance* oraz *dyrektywy ws. przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy*

4

Waloryzacja wynagrodzenia minimalnego, podwyżka diet z tytułu podróży służbowej i obowiązki informacyjne PPK

5

Projekt ustawy o zatrudnianiu cudzoziemców

6

Q&A

1

Praca zdalna – najważniejsze założenia ustawy o zmianie Kodeksu Pracy



Praca zdalna w czasach po nowelizacji Kodeksu pracy

! 1 grudnia 2022 r. Sejm uchwalił ustawę o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (ustawa została podpisana przez Prezydenta RP w dniu 27 stycznia 2023 r.).

Przepisy o pracy zdalnej wejdą w życie 7 kwietnia 2023 r.

> Nowe obowiązki i uprawnienia pracodawcy

> Nowe uprawnienia pracownika zdalnego

> Zróżnicowanie pracy zdalnej:

Praca zdalna wykonywana regularnie;

Praca zdalna wykonywana na polecenie pracodawcy;

Praca zdalna wykonywana okazjonalnie.

Praca zdalna – stan dotychczasowy, a uchwalone przepisy



Tymczasowe rozwiązanie wynikające z Tarcz Antykryzysowych

- Istnieje równolegle z zapisami o telepracy.
- Polecenie pracodawcy.
- Na czas oznaczony z możliwością cofnięcia w każdym czasie.
- Narzędzia i materiały potrzebne do wykonywania pracy zdalnej oraz obsługę logistyczną pracy zdalnej zapewnia pracodawca.



Stałe rozwiązanie wynikające z Kodeksu pracy (ustawa o zmianie Kodeksu pracy)

- Likwidacja telepracy i zdalnej pracy “covidowej”.
- Przy zawieraniu umowy o pracę.
- Wprowadzana w trakcie zatrudnienia.
- Możliwość wystąpienia z wnioskiem o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej.
- Obowiązki pracodawcy:
 - Materiały i narzędzia;
 - Koszty serwisu, instalacji, eksploatacji konserwacji;
 - Pomoc techniczna i szkolenia.

Kategorie pracy zdalnej

Ustawodawca przewidział 3 kategorie pracy zdalnej:

- **Praca zdalna (podstawowa/standardowa)** – praca uzgodniona przy zawieraniu umowy o pracę lub w trakcie trwania stosunku pracy, wykonywana regularnie w miejscu wskazanym przez pracownika, każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą.
- **Praca zdalna na polecenie pracodawcy** – praca zdalna może zostać nakazana pracownikowi w drodze polecenia służbowego (i) w okresie obowiązywania stanu nadzwyczajnego / stanu zagrożenia epidemicznego / stanu epidemii oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu lub (ii) w okresie, w którym zapewnienie przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w dotychczasowym miejscu pracy pracownika nie jest czasowo możliwe z powodu działania siły wyższej.
- **Praca zdalna wykonywana okazjonalnie** – praca wykonywana na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, w wymiarze nieprzekraczającym 24 dni w roku kalendarzowym.

❓ **Czy można stosować naraz różne kategorie pracy zdalnej? Np. podstawową i okazjonalną? Patrz: wykładnia celowościowa ustawy.**

Oświadczenie o posiadaniu warunków lokalowych i technicznych:

- Jeżeli pracownik złoży bezpośrednio przed wydaniem polecenia oświadczenie w postaci papierowej lub elektronicznej, że posiada warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej.
- Pracownik nie ma obowiązku każdorazowego składania nowego oświadczenia.
- W przypadku zmiany lub utraty warunków lokalowych i technicznych niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej pracownik powinien poinformować o tym pracodawcę.
W takim przypadku pracodawca niezwłocznie cofa polecenie wykonywania pracy zdalnej.

Sposoby uregulowania pracy zdalnej



Porozumienie ze związkami zawodowymi

W **porozumieniu** zawierany między **pracodawcą** a **zakładową organizacją związkową**.



Regulamin pracy zdalnej

W **regulaminie** utworzonym przez **pracodawcę**, którego treść została skonsultowana z **przedstawicielami pracowników**.



Polecenie pracodawcy / porozumienie z pracownikiem

W **poleceniu** wydanym przez **pracodawcę** lub w **porozumieniu** zawartym z **pracownikiem**.



UWAGA! Czy można stosować na raz kilka sposobów uregulowania pracy zdalnej?

Uzgodnienie pracy zdalnej pomiędzy stronami umowy o pracę



Określenie zasad pracy zdalnej / hybrydowej:

(1) przy zawieraniu umowy o pracę albo (2) w trakcie zatrudnienia

- W przypadku pracy hybrydowej konieczne jest określenie **m.in. liczby dni spędzanych na pracy zdalnej i w siedzibie pracodawcy**.

- Precyzyjne określenie zasad pracy zdalnej / hybrydowej jest istotne z punktu widzenia prawidłowej ewidencji czasu pracy / dni w których praca wykonywana jest w takiej formie.

- W przypadku ustalenia pracy zdalnej **w trakcie zawierania umowy o pracę** zmiana tych zasad będzie wymagała podpisania aneksu.

- W sytuacji określenia zasad pracy zdalnej **w trakcie zatrudnienia** obowiązuje szczególny tryb:
 - Każda ze stron umowy o pracę może wystąpić z wiążącym wnioskiem (papierowym lub elektronicznym) o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej,
 - Termin przywrócenia poprzednich warunków wykonywania pracy ustalają strony, nie dłuższy niż 30 dni od otrzymania wniosku. W razie braku porozumienia przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy następuje w dniu następującym po upływie 30 dni od dnia otrzymania wniosku.

Sposoby uregulowania pracy zdalnej / hybrydowej - przy zawieraniu umowy o pracę

- W przypadku **pracy hybrydowej** w umowie o pracę należy wskazać jako miejsce pracy zarówno siedzibę pracodawcy jak i adres zamieszkania pracownika (jeżeli pracownik świadczy pracę z domu).

- Miejszem wykonywania pracy może być także **każde miejsce dowolnie oznaczone przez strony stosunku pracy**.

- W przypadku uregulowania zasad pracy zdalnej / hybrydowej **przy zawieraniu umowy o pracę nie będzie możliwe odwołanie** pracownika z tego typu pracy wedle uznania pracodawcy.

- Jeżeli w umowie o pracę wskazano, że praca będzie wykonywana wyłącznie zdalnie to przejście na tryb stacjonarny będzie wymagało **zgody obu stron** (w aneks do umowy) lub **wypowiedzenia zmieniającego**.

- Jeżeli założeniem pracodawcy jest, żeby praca zdalna będzie **rozwiązaniem tymczasowym** lepiej wprowadzić ją w trakcie zatrudnienia.



Zawarcie porozumienia o pracy zdalnej w trakcie zatrudnienia

- **Na polecenie pracodawcy** (w formie ustnej, pisemnej lub elektronicznej) pracownik może zostać skierowany do wykonywania pracy zdalnej.

- W przypadku uzgodnienia pracy zdalnej po zawarciu umowy o pracę każda ze stron umowy o pracę może **wystąpić z wiążącym wnioskiem o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej i przywrócenie poprzednich warunków świadczenia obowiązków**.

- Należy przy tym ustalić termin powrotu do pracy stacjonarnej, nie dłuższy niż 30 dni od otrzymania wniosku. W razie braku porozumienia zatrudniony musi pojawić się w firmie dzień po upływie owych 30 dni.

- Możliwość **jednostronnego cofnięcia** uzgodnienia ws. pracy zdalnej dotyczy jedynie sytuacji, gdy **uzgodnienie między stronami umowy o pracę nastąpiło w trakcie zatrudnienia**, niezależnie od tego kiedy nastąpiło zatrudnienie – istotny jest moment uzgodnienia pracy zdalnej.

- Przy czym należy pamiętać, że podstawa wykonywania pracy zdalnej z przepisów ustawy covidowej po wejściu w życie przepisów dot. pracy zdalnej Kodeksu pracy odpadnie (konieczne jest ponowne ustalenie zasad pracy zdalnej pomiędzy stronami).



Zakres związania wnioskiem o skierowanie do pracy zdalnej (pracownica w ciąży, pracownik wychowujący dziecko do 4 r. ż.)

? Czy wniosek pracownicy w ciąży / pracownika wychowującego dziecko do 4 r. ż. wiąże w odniesieniu do samej pracy zdalnej czy też do wnioskowanego wymiaru?

- ⤵ Obowiązek uwzględnienia wniosku dot. min. pracownicy w ciąży, pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 4. roku życia.
- ⤵ Odmowa możliwa z uwagi na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika (np. konieczność pracy z biura w związku z podpisywaniem dokumentów w formie papierowej, przyjmowanie wniosków osobiście w urzędzie, itd.)
- ⤵ Odmowa powinna być uzasadniona i wręczona pracownikowi w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie 7 dni roboczych od złożenia wniosku
- ⤵ Obowiązek uwzględnienia wniosku nie ma zatem charakteru bezwzględnego!
- ⤵ Przyczyna odmowy powinna być jednak prawdziwa (np. odmowa pracownikowi, który wcześniej całkowicie pracował zdalnie w trakcie Covid-19 powinna być dobrze uzasadniona i opisywać zmianę sytuacji pracodawcy)
- ⤵ Jeżeli wniosek obejmuje pracę zdalną w 100% a pracodawca z uwagi na organizację pracy lub rodzaj pracy potrzebuje pracownika w określonym wymiarze w biurze to należy to uzasadnić.

Finansowanie pracy zdalnej

- Co do zasady pracodawca pokrywa **koszty energii** oraz **usług telekomunikacyjnych** niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej

- **Ekwiwalent** – przy korzystaniu ze sprzętu, który nie został zapewniony przez pracodawcę w wysokości ustalonej z pracodawcą

- **Ryczałt** – rozwiązanie zastępcze, którego wysokość odpowiada przewidywanym kosztom ponoszonym przez pracownika w związku z wykonywaniem pracy zdalnej

- Przy **ustalaniu wysokości ekwiwalentu** albo **ryczałtu** bierze się pod uwagę w szczególności:
 - Normy zużycia materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych,
 - Ich udokumentowane ceny rynkowe oraz ilość materiału wykorzystanego na potrzeby pracodawcy i ceny rynkowe tego materiału, a także
 - Normy zużycia energii elektrycznej oraz koszty usług telekomunikacyjnych.

- **Uwaga!** Brak konieczności wypłaty ryczałtu / ekwiwalentu pracownikowi wykonującemu pracę zdalną okazjonalnie (wyłączenie z ustawy)



Finansowanie pracy zdalnej

- W projekcie ustawy kwestia ekwiwalentu i ryczałtu została przerzucona na strony umowy o pracę i to one powinny uzgodnić zasady ich wypłaty czy w porozumieniu, czy w regulaminie, czy w indywidualnym porozumieniu z pracownikiem – takie stanowisko przedstawił Marcin Stanecki, dyrektor Departamentu Prawa Pracy Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej.

- Ustawodawca nigdy nie nadąży za zmianami na rynku, dlatego postanowiono tę kwestię pozostawić stronom bez ustalania sztywnych “widełek” kwotowych.

- Można więc uzależniać wysokość ryczałtu od liczby dni pracy zdalnej i pomniejszać ją o absencję pracownika, ale dopuszczalne jest także przyjęcie jednej, stałej kwoty ryczałtu, jeżeli pracownicy pracują zdalnie na podobnych zasadach.

- Sposób rozliczania ryczałtu może uwzględniać wymiar pracy zdalnej (czy codziennie, czy kilka dni w tygodniu / miesiącu) i zostać ustalony proporcjonalnie.



Zwrot kosztów/Ekwiwalent pieniężny / Ryczałt w procesach payroll



Praktyczne scenariusze

- ⊙ **Zwrot kosztów** – związanych z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją narzędzi pracy, urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, energii elektrycznej, usług telekomunikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, pokryć inne koszty niż wyżej wymienione, bezpośrednio związane z wykonywaniem pracy zdalnej, jeżeli zwrot takich kosztów został określony w porozumieniu:
 - **Np. na podstawie rachunków pracownika (składnik: zwrot netto)**
 - **Zgodnie z zasadami określonymi u danego pracodawcy,**
 - **Miesięcznie lub w przypadku wystąpienia kosztów.**

- ⊙ **Ekwiwalent pieniężny** – zgodnie z zasadami ustalonymi przez strony określającymi zasady wykorzystywania przez pracownika wykonującego pracę zdalną materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, nie zapewnionych przez pracodawcę:
 - **W wysokości ustalonej z pracodawcą,**
 - **Wypłacany cyklicznie, w zależności lub nie, od liczby dni / godzin pracy zdalnej**
 - **Jako dodatkowy składnik na liście płac**

- ⊙ **Ryczałt** – obowiązek pokrycia kosztów albo wypłaty ekwiwalentu może być zastąpiony obowiązkiem wypłaty ryczałtu, w określonej przez pracodawcę. Wysokość ryczałtu odpowiada przewidywanym kosztom ponoszony przez pracownika w związku z wykonywaniem pracy zdalnej:
 - **W wysokości ustalonej z pracodawcą,**
 - **Wypłacany cyklicznie, np. uzależniony od wymiaru etatu**
 - **Jako dodatkowy składnik na liście płac**

Praca zdalna a podatki – zwolnienie z PIT i koszty podatkowe pracodawcy

➤ Zawyżanie ryczału / ekwiwalentu jest równoznaczne z możliwą podstawą do kwestionowania jego zwolnienia z PIT. Nie wynika to wprost z przepisu, raczej z praktyki fiskusa odnośnie art. 21 ust. 1 pkt 13 ustawy o PIT i dotyczy sytuacji, w których tego rodzaju ekwiwalenty ukrywałyby dodatkowe świadczenia dla pracowników.

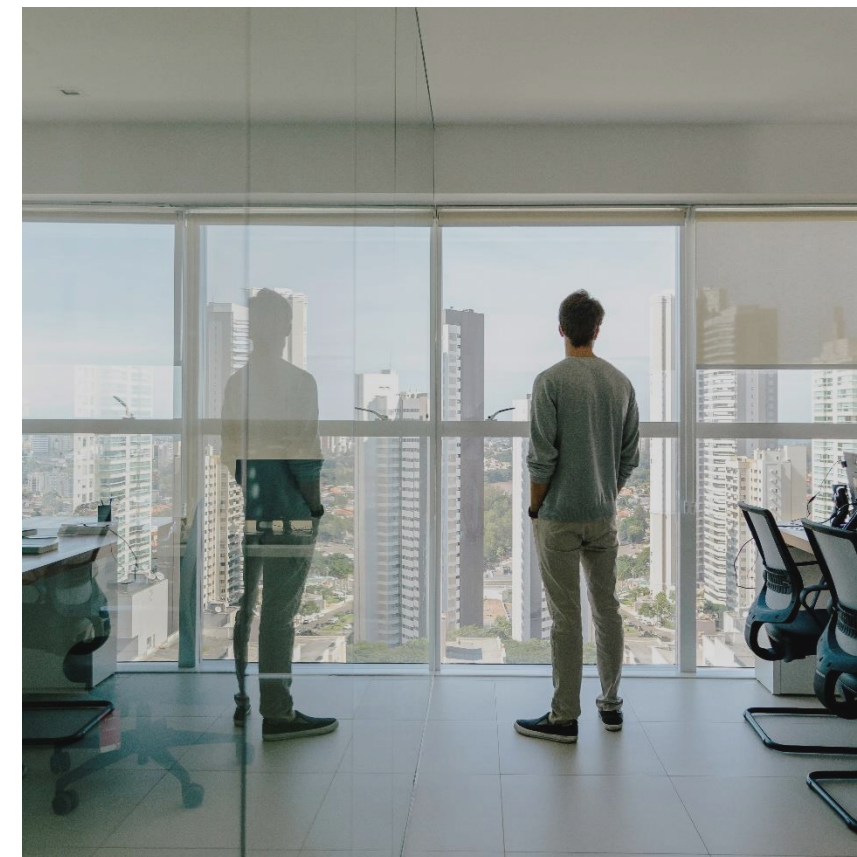
➤ Ujęcie ryczału po stronie pracodawcy:

- Koszt pracowniczy
- Z punktu widzenia PIT lub CIT ryczałt powinien być rozpoznany jako koszt uzyskania przychodu
- Raczej o pośrednim charakterze.



Konieczność zapewnienia pracownikowi zdalnemu m.in. materiałów i narzędzi do pracy zdalnej

- Pracodawca powinien zapewnić pracownikowi zdalnemu materiały i narzędzia pracy, w tym urządzenia techniczne, niezbędne do wykonywania pracy zdalnej (np. laptop, monitor, zasilacz - niezbędne narzędzia).
- Powierzenie pracownikowi dodatkowych narzędzi należy powiązać ze specyfiką branży i stanowiska (co jest wymagane na danym stanowisku w danej branży).
- Pracownik po uzgodnieniu z pracodawcą będzie mógł korzystać z własnego sprzętu do pracy zdalnej, jednak w takim wypadku należy mu będzie ekwiwalent.
- Strony mogą uzgodnić, że narzędzia zorganizuje pracownik (np. kupi laptopa) i wtedy pracodawca zwróci pracownikowi koszt.
- Pracodawca będzie musiał zapewnić pracownikowi wykonującemu pracę zdalną instalację, serwis, konserwację narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej.



Obowiązek zapewnienia szkoleń, pomocy i stworzenia procedur ochrony danych osobowych

- Pracodawca powinien zapewnić pracownikowi zdalnemu **szkolenia i pomoc techniczną niezbędną do wykonywania tej pracy**,

- Pracodawca powinien określić **procedury ochrony danych osobowych** oraz przeprowadzić, w miarę potrzeby, **instruktaż i szkolenie** w tym zakresie,

- Pracodawca musi sporządzić ocenę ryzyka zawodowego pracownika wykonującego pracę zdalną i odebrać od niego - przed dopuszczeniem do wykonywania pracy zdalnej - potwierdzenia w oświadczeniu składanym w postaci papierowej lub elektronicznej, że zapoznał się z przygotowaną przez pracodawcę oceną ryzyka zawodowego oraz informacją zawierającą zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej oraz zobowiązuje się do ich przestrzegania.



2

Nowe zasady kontrolowania trzeźwości pracowników



Badanie trzeźwości - podstawowe zasady



- Pracodawca może wprowadzić kontrolę trzeźwości pracowników, jeżeli jest to **niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników** lub **innych osób** lub **ochrony mienia**
- Kontrola trzeźwości nie może naruszać **godności** oraz **innych dóbr osobistych** pracownika
- Kontrola trzeźwości obejmuje badanie przy użyciu **metod niewymagających badania laboratoryjnego** za pomocą urządzenia posiadającego ważny dokument potwierdzający jego kalibrację lub wzorcowanie



Czy można kontrolować jedynie pracowników?

Uregulowanie kontroli trzeźwości



Zgodnie z uchwalonymi przepisami zasady kontroli należy uregulować w:

- ❖ układzie zbiorowym pracy
- ❖ regulaminie pracy
- ❖ obwieszczeniu
- ❖ Co należy zawrzeć w wewnętrznych aktach prawa pracy?
- ❖ Pracodawca informuje pracownika o wprowadzeniu kontroli trzeźwości nie później niż **2 tygodnie** przed terminem jej przeprowadzenia
- ❖ Pracodawca ma obowiązek osobnego informowania nowo zatrudnionego pracownika **przed dopuszczeniem go do pracy**, który należy do grupy pracowników objętych kontrolą trzeźwości



Czy można kontrolować trzeźwość pracowników doraźnie?

Wykrycie alkoholu u pracownika

- Nowe przepisy wprost wskazują na to, że pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika, u którego kontrola trzeźwości wykaże obecność alkoholu wskazującą na **stan po spożyciu alkoholu** albo **stan nietrzeźwości**

- Na żądanie pracodawcy lub pracownika niedopuszczonego do pracy badanie stanu trzeźwości pracownika przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego

- W przypadku gdy wynik badania nie wskazuje na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości pracownika, okres niedopuszczenia pracownika do pracy jest **okresem usprawiedliwionej nieobecności w pracy**, za który pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

3

Zmiany przewidziane w tzw. dyrektywie work-life balance oraz dyrektywie ws. przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy



Brak implementacji dyrektyw – czy należy je stosować?

Co do zasady każda dyrektywa wymaga implementacji przez państwa członkowskie. Jednak w pewnych sytuacjach dyrektywy mogą być stosowane bezpośrednio, mimo braku implementacji.

- Termin wdrożenia dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej upłynął w dniu **1 sierpnia 2022 r.**
- Termin wdrożenia dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającej dyrektywę Rady 2010/18/UE upłynął w dniu **2 sierpnia 2022 r.**
- Sejm uchwalił **8 lutego 2023 r.** rządowy projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw. 9 lutego 2023 r. ustawa została przekazana do Senatu i przewiduje się, że nowe przepisy wejdą w życie w kwietniu 2023 r.

Kiedy możliwe jest bezpośrednie stosowanie dyrektyw?

- upłynął termin implementacji,
- pracodawcą jest państwo - sfera publiczna,
- przepisy dyrektywy powinny być precyzyjne i jasne - klarowny nakaz lub zakaz (np. praca w nadgodzinach tylko za zgodą rodzica ośmioletniego lub młodszego dziecka),
- W rezultacie bezpośredniego stosowania dyrektyw pracownicy sektora publicznego mogą występować z roszczeniami i pozwać swojego pracodawcę,
- Brak zastosowania do pracodawców prywatnych - możliwość dochodzenia odszkodowania od państwa polskiego.

Podstawowe cele dyrektywy ws przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy i dyrektywy work-life balance



Dyrektywa ws przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy

- > Ustanowienie minimalnych praw dla każdego pracownika w UE.
- > Poprawa warunków zatrudnienia.
- > Zapewnienie bardziej przejrzystego i przewidywalnego zatrudnienia.



Dyrektywa work-life balance

- > Osiągnięcie równości kobiet i mężczyzn pod względem szans na rynku pracy.
- > Ułatwienie pracownikom będącym rodzicami lub opiekunami godzenia życia zawodowego z życiem rodzinnym.
- > Zagwarantowanie indywidualnych praw związanych z urlopem ojcowskim, urlopem rodzicielskim i urlopem opiekuńczym. Zapewnienie elastycznej organizacji pracy dla pracowników będących rodzicami oraz opiekunami.
- > Zachęcenie do równiejszego dzielenia się obowiązkami opiekuńczymi pomiędzy kobietami i mężczyznami

Zmiana dotycząca określenia dnia nawiązania stosunku pracy



Nowe i stare brzmienie art. 26 Kp. Zmiana redakcyjna?



Nowe brzmienie

Art. 26
“Stosunek pracy nawiązuje się w dniu określonym w umowie jako dzień rozpoczęcia pracy.”



Poprzednie brzmienie

Art. 26
“Stosunek pracy nawiązuje się w terminie określonym w umowie jako dzień rozpoczęcia pracy, a jeżeli terminu tego nie określono - w dniu zawarcia umowy.”



Konieczność precyzyjnego określenia dnia rozpoczęcia pracy - zgodnie z katalogiem informacji, które muszą być zawarte w umowie o pracę (projektowany art. 29 § 1 pkt 5 Kp).



Nowe zasady zawierania umów na okres próbny

Stan obecny:

Umowa o pracę na okres próbny zawierana na maksymalnie 3 miesiące, ponowne zawarcie możliwe tylko w 2 przypadkach. Brak uzależnienia okresu trwania umowy o pracę na okres próbny od przewidywanego okresu, na jaki ma być zawarta kolejna umowa.



Okres próbny będzie współmierny do przewidywanego czasu trwania umowy o pracę na czas określony i od rodzaju pracy



Możliwość ponownego zawarcia umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem tylko, gdy pracownik będzie zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy.



Możliwość uzgodnienia pomiędzy stronami stosunku pracy przedłużenia umowy o pracę na okres próbny o czas trwania usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy oraz o maksymalnie 1 miesiąc jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy.

Powyższe zmiany powodują konieczność dostosowania wzorów umów o pracę na okres próbny

Długość okresu próbnego



Po wprowadzeniu zmian do Kodeksu pracy okres próbny będzie musiał być współmierny do przewidywanego czasu trwania umowy i do charakteru pracy (art. 25 § 2² Kp):

Umowę o pracę na okres próbny będzie zawierało się na okres nieprzekraczający:

- ❖ **1 miesiąca** – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony krótszy niż 6 miesięcy;
- ❖ **2 miesięcy** – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony wynoszący co najmniej 6 miesięcy i krótszy niż 12 miesięcy.

W umowie o pracę na okres próbny nieprzekraczający 2 miesięcy należy podać okres, na który strony będą miały zamiar zawrzeć umowę o pracę na czas określony.

Możliwość jednokrotnego wydłużenia w umowie okresu próbnego o 1 miesiąc, jeżeli będzie to uzasadnione rodzajem pracy (taka możliwość powinna zostać uwzględniona w umowie).



Uzasadnianie umów o pracę zawartych na okres próbny






Nowelizacja Kodeksu pracy uprawnia pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na okres próbny do żądania uzasadnienia wypowiedzenia takiej umowy





- na **wniosek** pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej o wskazanie przyczyny uzasadniającej to rozwiązanie
- wniosek powinien zostać złożony **w terminie 7 dni** od dnia złożenia oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę na okres próbny za wypowiedzeniem
- jeżeli przyczyną wypowiedzenia było **skorzystanie z przyznanych mu uprawnień**
- Jeżeli umowa o pracę zawarta na okres próbny została rozwiązana **bez wypowiedzenia**, w oświadczeniu o takim rozwiązaniu powinna być wskazana **przyczyna**

Nowe zasady zawierania umów na czas określony

Stan obecny

-  brak obowiązku uzasadnienia wypowiedzenia umowy na czas określony
-  brak obowiązku prowadzenia konsultacji związkowej
-  brak możliwości ubiegania się o przywrócenie do pracy

Stan projektowany

-  obowiązek uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony
-  obowiązek prowadzenia konsultacji związkowej
-  zapewnienie możliwości ubiegania się o przywrócenie do pracy
-  konieczne będzie wskazanie w umowie o pracę na czas określony czasu jej trwania lub dnia jej zakończenia

Przepisy przejściowe:

- ❖ Do umów o pracę na czas określony trwających w dniu wejścia w życie ustawy, które przed tym dniem zostały wypowiedziane, stosuje się przepisy dotychczasowe. A zatem w przypadku umów o pracę na czas określony, które zostały wypowiedziane przed dniem wejścia w życie nowelizacji przepisów Kodeksu pracy, nie będzie stosowało się obowiązku uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę i konsultacji związkowych.
- ❖ Podobna zasada dotyczy odwołań od wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony - stosuje się przepisy dotychczasowe, jeżeli wypowiedzenie nastąpiło przed dniem wejścia w życie nowelizacji (przysługuje jedynie odszkodowanie).

Rozszerzenie zakresu informacji o warunkach zatrudnienia pracownika (art. 29 § 3 Kp)

Pracodawca będzie musiał dodatkowo poinformować pracownika o m.in.:

- **szkoleniach** zapewnianych przez pracodawcę,
- **długości płatnego urlopu** przysługującego pracownikowi,
- przysługujących pracownikowi **przerwach** w pracy,
- zasadach dotyczących **pracy w godzinach nadliczbowych** i rekompensaty za nią,
- w przypadku, gdy w umowie wskazano **kilka miejsc wykonywania pracy** – zasadach dotyczących przemieszczania się między miejscami wykonywania pracy,
- obowiązujących **zasadach rozwiązania stosunku pracy**.

Jednocześnie w projekcie przewidziano wprost możliwość przekazania pracownikowi informacji, o której mowa w art. 29 § 3 Kp w formie **elektronicznej**.

Informacja o warunkach pracy i płacy pracownika delegowanego:



Rozszerzenie ww. informacji będzie dotyczyć także pracownika wysyłanego do pracy do państwa członkowskiego lub państwa trzeciego oraz pracownika delegowanego.



Pracodawca będzie musiał przekazać dodatkowe informacje pracownikowi wyjeżdżającemu do pracy lub w celu wykonania zadania służbowego poza granicami kraju na okres przekraczający 4 kolejne tygodnie.

Dodatkowe obowiązki informacyjne pracodawcy


➤ Obowiązek pracodawcy informowania o **warunkach pracy i płacy** (dodanie pkt 1a w art. 94 Kp)

➤ Obowiązek pracodawcy informowania o **wolnych stanowiskach pracy i procedurach awansu** (zmiana art. 94² Kodeksu pracy)

➤ Informowanie o **szkoleniach** zapewnianych przez pracodawcę:

- Dotyczy szkoleń niezbędnych do wykonywania określonego rodzaju pracy lub pracy na określonym stanowisku.
- Szkolenia mają odbywać się na koszt pracodawcy oraz w miarę możliwości w godzinach pracy pracownika.
- Czas szkolenia odbywanego poza normalnymi godzinami pracy pracownika będzie wliczał się do czasu pracy.





Ochrona przed niekorzystnym traktowaniem w zatrudnieniu z powodu korzystania z uprawnień pracowniczych

Zmiana art. 18(3e) Kodeksu pracy - wprowadzenie szerokiej ochrony

- **Skorzystanie przez pracownika z uprawnień** przysługujących z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy, w tym zasady równego traktowania w zatrudnieniu, nie może być podstawą jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania pracownika ani nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika (np. przyczyny wypowiedzenia / zwolnienia dyscyplinarnego).

- Powyższa zasada będzie miała **odpowiednie zastosowanie do pracownika, który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia** pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy, w tym zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

- W razie naruszenia powyższych uprawnień pracownika, będzie mu przysługiwało prawo do **odszkodowania** w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę.

Ochrona pracownika przed zwolnieniem (dodanie art. 29⁴ Kodeksu pracy)



Przyczynami wypowiedzenia umowy o pracę, jak również rozwiązania umowy bez wypowiedzenia nie mogą być:

- ❖ wystąpienie przez pracownika z wnioskiem o zmianę rodzaju umowy o pracę na umowę na czas nieokreślony lub bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy, w tym polegające na zmianie rodzaju pracy lub zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy,
- ❖ jednoczesne pozostawanie w stosunku pracy z innym pracodawcą, chyba że ograniczenia w tym zakresie wynikają z odrębnych przepisów,
- ❖ dochodzenie udzielenia informacji o warunkach zatrudnienia lub ich zmianie (czyli o zasadniczych aspektach stosunku pracy),
- ❖ skorzystanie z prawa zwrotu kosztów szkolenia oraz wliczenia czasu szkolenia do czasu pracy.

Powyższe przyczyny nie mogą też stanowić podstawy do przygotowania do wypowiedzenia lub rozwiązania umowy bez wypowiedzenia.

UWAGA! Obowiązuje zasada odwróconego ciężaru dowodu.

Wniosek o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy



Przejście do innych form zatrudnienia (uchylenie § 2 w art. 29² oraz dodanie art. 29³ Kodeksu pracy)

- ❖ Uprawnienie do wystąpienia z wnioskiem o zmianę rodzaju umowy o pracę na umowę o pracę na czas nieokreślony lub o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy,
- ❖ dla pracowników zatrudnionych co najmniej 6 miesięcy u danego pracodawcy.
- ❖ Powyższe uprawnienie nie dotyczy pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na okres próbny.
- ❖ Pracodawca będzie zobowiązany, w miarę możliwości, uwzględnić taki wniosek pracownika (art. 29³ § 2 Kp).
- ❖ Obowiązek udzielenia odpowiedzi (papierowej lub elektronicznej) z uwzględnieniem potrzeb pracodawcy i pracownika.
- ❖ Odpowiedź nie później niż w terminie 1 miesiąca od dnia jego otrzymania.
- ❖ Pracodawca musi poinformować pracownika o przyczynie odmowy.

Wliczenie do 6-miesięcznego okresu zatrudnienia u danego pracodawcy okresu zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy w przypadku przejścia zakładu pracy (art. 23¹ kp).

Dodatkowe przerwy w pracy (zmiana art. 134 Kp)



Dodatkowe przerwy w pracy są wynikiem zawarcia porozumienia przez stronę pracowników oraz stronę pracodawców Rady Dialogu Społecznego - tzw. *Porozumienie na rzecz aktywnego starzenia się.*

- wprowadzenie **drugiej przerwy** w pracy trwającej co najmniej 15 minut, wliczanej do czasu pracy, jeżeli dobowy wymiar pracy pracownika jest **dłuższy niż 9 godzin pracy**
- **trzeciej przerwy** w pracy trwającej co najmniej 15 minut, wliczanej do czasu pracy, jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika jest **dłuższy niż 16 godzin**

Nowe uprawnienia urlopowe pracowników



Prawo do zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej (dodanie art. 148¹ Kp)

- ❖ zwolnienie w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem
- ❖ wymagana jest natychmiastowa obecność pracownika
- ❖ w wymiarze 2 dni lub 16 godzin
- ❖ pracownik zachowuje prawo do połowy wynagrodzenia
- ❖ wymiar zwolnienia dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustalany proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika
- ❖ obowiązek pracodawcy udzielenia zwolnienia na wniosek pracownika zgłoszony najpóźniej w dniu korzystania z tego zwolnienia, w terminie wskazanym przez pracownika
- ❖ Jak należy rozumieć siłę wyższą?

Nowe uprawnienia urlopowe pracowników

Urlop opiekuńczy (dodanie rozdziału Ia. Urlop opiekuńczy i art. 173¹ Kp)



- ❖ urlop opiekuńczy w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych
- ❖ udzielany w roku kalendarzowym
- ❖ wymiar 5 dni
- ❖ możliwy do wykorzystania jednorazowo lub w częściach
- ❖ urlop udzielany w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy
- ❖ wliczany do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze
- ❖ urlop udzielany na wniosek pracownika (papierowy lub elektroniczny) w terminie nie krótszym niż 1 dzień przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu
- ❖ Kto jest uznawany za członka rodziny?



Wydłużenie wymiaru urlopu rodzicielskiego

Każdemu z rodziców dziecka będzie przysługiwało wyłączone prawo do 9 tygodni urlopu rodzicielskiego



Prawo do urlopu rodzicielskiego w wymiarze:

- ❖ **41 tygodni** – w przypadku urodzenia jednego dziecka;
- ❖ **43 tygodni** – w przypadku urodzenia więcej dzieci.



Rodzice dziecka z zaświadczeniem o ciężkim i nieodwracalnym upośledzeniu albo nieuleczalnej chorobie mają prawo do urlopu rodzicielskiego w wymiarze do:

- ❖ **65 tygodni** – w przypadku urodzenia jednego dziecka;
- ❖ **67 tygodni** – w przypadku urodzenia więcej dzieci.

Wydłużenie urlopu rodzicielskiego w szczególności nastąpiło w 1 przypadku – wcześniej przyznawany był urlop w wysokości 32 lub 34 tygodni.



Zmiana postaci wniosku o udzielenie urlopu rodzicielskiego

Uchylenie art. 179¹ Kp oraz wprowadzenie elektronicznej formy wniosku:

- Obecnie pracownica może w **ciągu 21 dni od dnia porodu** złożyć wniosek o udzielenie urlopu rodzicielskiego bezpośrednio po urlopie macierzyńskim. Takie rozwiązanie ma wpływ na **wysokość zasiłku macierzyńskiego**, który przez cały okres urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego jest wówczas wypłacany w wysokości **80%**.

- Rozwiązanie to ma zostać uchylone, co w konsekwencji prowadzi do niemożności składania tzw. **długiego wniosku o urlop**.

- Możliwość składania wniosku o urlop w **postaci elektronicznej**.

Nowe zasady łączenia urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy



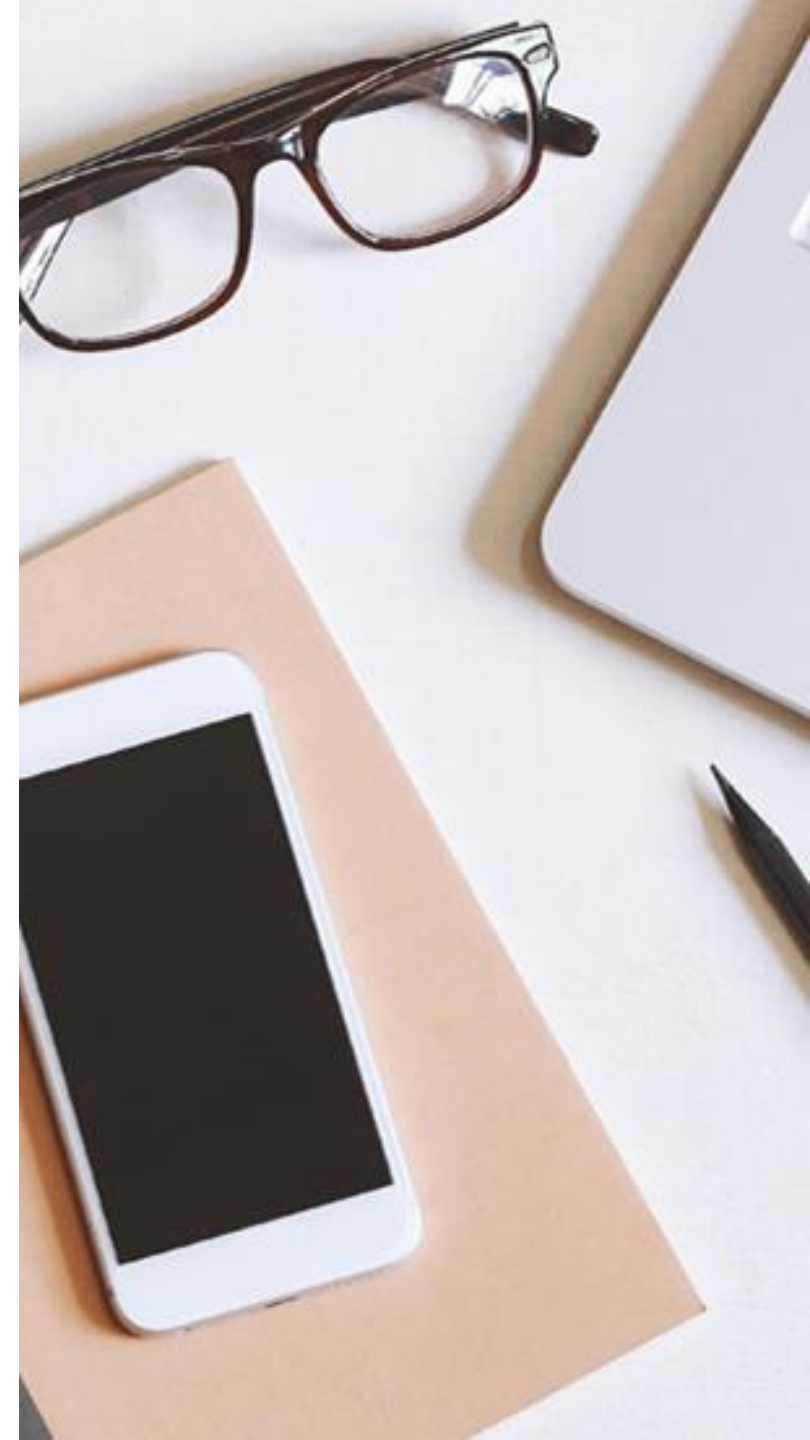
W sytuacji gdy zatrudniony pracownik łączy korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy, wymiar urlopu rodzicielskiego ulega wydłużeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu, nie dłużej jednak niż do:

- ❖ **82 tygodni** – w przypadku urodzenia jednego dziecka;
- ❖ **86 tygodni** – w przypadku urodzenia więcej dzieci.



Rodzice dziecka z zaświadczeniem o ciężkim i nieodwracalnym upośledzeniu albo nieuleczalnej chorobie mają prawo do urlopu rodzicielskiego w wymiarze do:

- ❖ **130 tygodni** – w przypadku urodzenia jednego dziecka;
- ❖ **140 tygodni** – w przypadku urodzenia więcej dzieci.



Skrócenie okresu na skorzystanie z urlopu ojcowskiego



Stan obecny

➤ Pracownik – ojciec wychowujący dziecko ma prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze do 2 tygodni, nie dłużej jednak niż:

- ❖ do ukończenia przez dziecko **24 miesiąca**;
- ❖ do upływu **24 miesięcy** od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie dziecka i nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 14 roku życia.



Stan projektowany

➤ Pracownik – ojciec wychowujący dziecko ma prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze do 2 tygodni, nie dłużej jednak niż:

- ❖ do ukończenia przez dziecko **12 miesiąca życia**;
- ❖ do upływu **12 miesięcy** od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie dziecka i nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, nie dłużej niż do ukończenia przez nie 10 roku życia.

Ochrona stosunku pracy pracowników korzystających z urlopów związanych z rodzicielstwem

Zmiana art. 177 Kp

→ W okresie ciąży / urlopu macierzyńskiego / od dnia złożenia wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego / urlopu ojcowskiego / urlopu rodzicielskiego – do dnia zakończenia tego urlopu, pracodawca **nie może**:

- ◆ prowadzić przygotowań do wypowiedzenia lub rozwiązania bez wypowiedzenia stosunku pracy;
- ◆ wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jej winy i zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy

→ Obowiązuje **odwrócony ciężar dowodu!**

Uchylenie § 2 w art. 177 Kp



Art. 177. [Zakres ochrony w związku z macierzyństwem]

§ 1. Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie ciąży, a także w okresie urlopu macierzyńskiego pracownicy, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jej winy i reprezentująca pracownicę zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy.

§ 2. Przepisu § 1 nie stosuje się do pracowników w okresie próbnym nieprzekraczającym jednego miesiąca.

Wydłużenie okresu, w którym pracownik wychowujący dziecko może wyrazić zgodę m.in. na pracę nadliczbową

Zmiana art. 178 § 2 Kp



Wydłużenie okresu, w którym pracownikowi nie będzie można bez jego zgody polecać w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie przerywanego czasu pracy, jak również delegować poza stałe miejsce pracy.

- Zastąpienie „opiekującego się dzieckiem” sformułowaniem „wychowującego dziecko”.
- Zastąpienie „4. roku życia” sformułowaniem „8. roku życia”.

Inne zmiany w zakresie urlopów pracowniczych

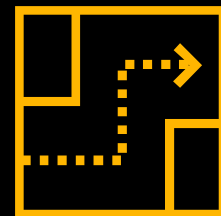


Zapewnienie ojcu dziecka indywidualnego urlopu rodzicielskiego, niezależnego od pozostawania matki dziecka w zatrudnieniu (ubezpieczeniu) w dniu porodu:

- Obecnie prawo pracownika – ojca wychowującego dziecko do urlopu rodzicielskiego (oraz ubezpieczonego – ojca dziecka prawo do zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi tego urlopu) jest uzależnione od pozostawania matki dziecka w zatrudnieniu (ubezpieczeniu) w dniu porodu (uchylenie art. 179¹ Kp).
- Zmiana postaci wniosku o udzielenie części urlopu macierzyńskiego, wniosku o urlop rodzicielski, urlop ojcowski, urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego.

4

Waloryzacja wynagrodzenia minimalnego,
podwyżka diet z tytułu podróży służbowej i
obowiązek informacyjny PPK



Waloryzacja wynagrodzenia i diet z tytułu podróży służbowych



Dwukrotna waloryzacja wynagrodzenia minimalnego!



W 2023 roku minimalne wynagrodzenie wzrośnie dwukrotnie:

- 1) do kwoty **3.490 zł** od **1 stycznia** 2023 r. (stawka godzinowa **22,80 zł**);
- 2) do kwoty **3.600 zł** od **1 lipca** 2023 r. (stawka godzinowa **23,50 zł**).



Po podwyżce diety z lipca 2022 r. za delegacje krajowe z 30 do 38 zł, z dniem 1 stycznia 2023 r. zmienia się ponownie jej stawka na **45 zł**.



Wraz ze wzrostem diety za dzień podróży krajowej wzrośnie także ryczałt za nocleg i dojazd:

- 1) do kwoty **67,50 zł** za nocleg;
- 2) do kwoty **9 zł** za dojazd.



Ponowny zapis do PPK



W Pracowniczych Planach Kapitałowych obowiązuje mechanizm tzw. autozapisu. Oznacza to, że osoby w wieku 18-55 lat zapisywane są do programu automatycznie, chyba że złożą deklarację o rezygnacji.

- Do **28 lutego 2023 r.** pracodawcy mają obowiązek poinformowania osób, które złożyły deklarację o rezygnacji z oszczędzania w PPK, o wznowieniu dokonywania wpłat do PPK. Jest to również ostatni dzień obowiązywania złożonych wcześniej deklaracji o rezygnacji z oszczędzania w programie.
- Pracodawcy będą zobowiązani obliczyć i pobrać wpłaty do PPK już od wynagrodzeń wypłaconych w marcu 2023 r.
- Od **1 do 17 kwietnia 2023 r.** pracodawcy będą zobowiązani do przekazania do instytucji finansowych marcowych wpłat za uczestników PPK, objętych ponownym autozapisem, którzy do tego czasu nie złożyli ponownie deklaracji o rezygnacji.

5

Projekt ustawy o zatrudnianiu cudzoziemców



Reforma prawa imigracyjnego w zakresie zatrudniania cudzoziemców

Najważniejsze zmiany:

- pełna **elektronizacja procedur** związanych z uzyskaniem zezwolenia na pracę cudzoziemców – wyeliminowanie wniosków papierowych,
- zmiana **oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi** na **oświadczenie o zatrudnieniu cudzoziemca**,
- w projekcie przewidziano że oświadczenia będą rejestrowane przez starostę a nie powiatowe urzędy pracy, przy czym zezwolenia na pracę nadal będzie wydawał wojewoda,
- **likwidacja tzw. testu rynku pracy** przy ubieganiu się o zezwolenie na pracę, test rynku pracy polegał na sprawdzeniu czy na lokalnym rynku pracy nie ma zarejestrowanych bezrobotnych, których można zatrudnić - polscy bezrobotni mają pierwszeństwo w zatrudnieniu przed cudzoziemcami,
- **obligatoryjna odmowa udzielenia zezwolenia na pracę**, gdy pracodawca nie opłaca składek na obowiązkowe ubezpieczenie społeczne lub zaliczek na podatek dochodowy (dotychczas odmowa była fakultatywna),
- w przypadku zwiększenia wymiaru czasu pracy lub liczby godzin pracy w tygodniu lub miesiącu określonych w zezwoleniu na pracę **nie będzie wymagana zmiana lub udzielenie nowego zezwolenia na pracę**, jeżeli jednocześnie proporcjonalnie zwiększono wynagrodzenie (wymagane jedynie **powiadomienie organu**, który udzielił zezwolenia na pracę),
- skrócenie okresu na jakie wydawane będą zezwolenia na pracę (maksymalnie 1 rok) w następujących sytuacjach: 1) firma funkcjonuje krócej niż rok (nowe firmy), 2) czas pracy nie przekracza 1/2 pełnego etatu lub 20h w tygodniu, 3) zezwolenie dotyczy umowy cywilnoprawnej.

➤ Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej (MRiPS) przyjęło projekt ustawy o zatrudnianiu cudzoziemców (nr 400), którego celem jest kompleksowe uregulowanie zasad zatrudniania cudzoziemców.

➤ Projektowane przepisy mają zastąpić regulacje związane z dostępem cudzoziemców do polskiego rynku pracy zgodnie z przepisami ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Kwestie związane z zatrudnianiem cudzoziemców mają po zmianach znaleźć się w jednym akcie prawnym.

➤ Projekt ma również implementować do krajowego porządku prawnego dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/36/UE z 26 lutego 2014 r. w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu zatrudnienia w charakterze pracownika sezonowego.

6



Q&A



Dziękujemy!

pwc.com



Michał Balicki

PwC Legal, Adwokat,
Senior Manager w zespole
P&O

+48 519 505 705

michal.b.balicki@pwc.com



Dominik Adamczyk

PwC Legal, Adwokat,
Senior Associate

+48 519 504 541

dominik.adamczyk@pwc.com

© 2022 PricewaterhouseCoopers Polska spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp.k. Wszystkie prawa zastrzeżone. W tym dokumencie nazwa "PwC" odnosi się do PricewaterhouseCoopers Polska spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp.k. – z siedzibą w Warszawie, adres: ul.Polna 11, 00-633 Warszawa, KRS 0000270501, NIP 7010051646, REGON 140816658, posiadająca status dużego przedsiębiorcy w rozumieniu ustawy z dnia 8 marca 2013 r. o przeciwdziałaniu nadmiernym opóźnieniom w transakcjach handlowych, której akta rejestrowe przechowuje Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie, XII Wydział Gospodarczy KRS – firmy wchodzącej w skład sieci PricewaterhouseCoopers International Limited, z których każda stanowi odrębny i niezależny podmiot prawny. Niniejsza treść ma charakter ogólny i nie powinna być używana jako odpowiednik konsultacji z profesjonalnymi doradcami. W PwC naszym celem jest budowanie zaufania wśród społeczeństwa i odpowiadanie na kluczowe wyzwania współczesnego świata. Jesteśmy siecią firm działającą w 157 krajach. Zatrudniamy ponad 276 tysięcy osób, dostarczających naszym klientom najwyższą jakość usług w zakresie audytu, doradztwa biznesowego oraz doradztwa podatkowego i prawnego. Dowiedz się więcej na www.pwc.pl.