

# Zmiany w prawie pracy od kwietnia 2023

Agata Rosińska

04.05.2023

# DWIE NOWELIZACJE KODEKSU PRACY

1. Rządowy projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw
2. Ustawa z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw
  - ✓ dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE. L Nr 186 z 11.07.2019, s. 105), zwanej dalej „dyrektywą 2019/1152
  - ✓ 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 uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE, zwanej dalej „dyrektywą 2019/1158

# PRACA ZDALNA

1. Miejsce wykonywania pracy zdalnej
2. Uzgodnienie
3. Polecenie pracodawcy
4. Uwzględnianie wniosku pracownika
5. Zasady pracy zdalnej
6. Zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej
7. Koszty pracy zdalnej
8. Ochrona danych osobowych
9. Kontrola wykonywania pracy
10. Zakaz dyskryminacji
11. Prawo do przebywania na terenie zakładu pracy
12. Ocena ryzyka zawodowego
13. Okazjonalna praca zdalna

# IMPLEMENTACJA DYREKTYWY W SPRAWIE PRZEJRZYSTYCH I PRZEWIDYWALNYCH WARUNKÓW PRACY W UE

# PRZEJRZYSTE I PRZEWIDYWALNE WARUNKI PRACY W UE

1. Elementy umowy o pracę
2. Nowe obowiązki informacyjne pracodawcy
3. Delegowanie pracownika z terytorium RP
4. Pozostawanie pracownika w kilku stosunkach pracy
5. Zmiany w umowach o pracę na okres próbny
6. Zmiana warunków pracy przez pracownika
7. Wypowiadanie umów

# ELEMENTY UMOWY O PRACĘ

Art. 29 § 1. Umowa o pracę określa strony umowy, adres siedziby pracodawcy, a w przypadku pracodawcy będącego osobą fizyczną nieposiadającego siedziby – adres zamieszkania, a także rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności:

- 1) rodzaj pracy;
- 2) miejsce lub miejsca 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 jej 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 w przypadku, o którym mowa w art. 25 § 2<sup>2</sup>, lub postanowienie o wydłużeniu umowy w przypadku, o którym mowa w art. 25 § 2<sup>3</sup>;
- 7) w przypadku umowy o pracę na czas określony – czas jej trwania lub dzień jej zakończenia.

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



# NOWE OBOWIĄZKI INFORMACYJNE PRACODAWCY

Art. 29 § 3. Pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej:

1) nie później niż w terminie 7 dni od dnia **dopuszczenia pracownika do pracy**, co najmniej o:

- a) obowiązującej pracownika dobowej i tygodniowej normie czasu pracy,
- b) obowiązującym pracownika dobowym i tygodniowym wymiarze czasu pracy,
- c) przysługujących pracownikowi przerwach w pracy,
- d) przysługującym pracownikowi dobowym i tygodniowym odpoczynku,
- e) zasadach dotyczących pracy w godzinach nadliczbowych i rekompensaty za nią,
- f) w przypadku pracy zmianowej – zasadach dotyczących przechodzenia ze zmiany na zmianę,



# NOWE OBOWIĄZKI INFORMACYJNE PRACODAWCY

g) w przypadku kilku miejsc wykonywania pracy – zasadach dotyczących przemieszczania się między miejscami wykonywania pracy,

h) innych niż określone w umowie o pracę składnikach wynagrodzenia oraz świadczeniach pieniężnych lub rzeczowych,

i) 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,

j) obowiązujących zasadach rozwiązania 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,

# NOWE OBOWIĄZKI INFORMACYJNE PRACODAWCY

- k) prawie pracownika do szkoleń, jeżeli pracodawca je zapewnia, w szczególności o ogólnych zasadach polityki szkoleniowej pracodawcy,
- l) 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,
- m) 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 usprawiedliwianiu nieobecności w pracy;

# NOWE OBOWIĄZKI INFORMACYJNE PRACODAWCY

Art. 29 § 3.

2) nie później niż w terminie 30 dni **od dnia dopuszczenia pracownika do pracy**, o nazwie instytucji zabezpieczenia społecznego, do których wpływają składki na ubezpieczenia społeczne związane ze stosunkiem pracy oraz informacje na temat ochrony związanej z zabezpieczeniem społecznym, zapewnianej przez pracodawcę; nie dotyczy to przypadku, w którym to pracownik dokonuje wyboru instytucji zabezpieczenia społecznego.

# NOWE OBOWIĄZKI INFORMACYJNE PRACODAWCY

Art. 29 § 3<sup>1</sup>. Poinformowanie pracownika o warunkach zatrudnienia, o których mowa w § 3 pkt 1 lit. a–f, h–k i pkt 2, może nastąpić przez wskazanie w postaci papierowej lub elektronicznej odpowiednich przepisów prawa pracy oraz prawa ubezpieczeń społecznych.

Art. 29 § 3<sup>2</sup>. Pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej o zmianie adresu swojej siedziby, a w przypadku pracodawcy będącego osobą fizyczną nieposiadającego siedziby – adresu zamieszkania, nie później niż w terminie 7 dni od dnia zmiany adresu.

# NOWE OBOWIĄZKI INFORMACYJNE PRACODAWCY

Art. 29 § 3<sup>3</sup>. Pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej o zmianie warunków zatrudnienia, o których mowa w § 3, a także o objęciu pracownika układem zbiorowym pracy lub innym porozumieniem zbiorowym niezwłocznie, nie później jednak niż w dniu, w którym taka zmiana ma zastosowanie do pracownika. Nie dotyczy to przypadku, w którym zmiana warunków zatrudnienia wynika ze zmiany przepisów prawa pracy oraz prawa ubezpieczeń społecznych, jeżeli przepisy te zostały wskazane w informacji przekazanej pracownikowi.

# NOWE OBOWIĄZKI INFORMACYJNE PRACODAWCY

Art. 29. § 3<sup>4</sup>. Informacje, o których mowa w § 3–3<sup>3</sup> pracodawca może przekazać pracownikowi w postaci elektronicznej, pod warunkiem, że będą one dostępne dla pracownika z możliwością ich wydrukowania oraz przechowywania, a pracodawca zachowa dowód ich przekazania lub otrzymania przez pracownika.

# O BOWIĄZEK PRACODAWCY INFORMOWANIA O WOLNYCH STANOWISKACH PRACY I PROCEDURACH AWANSU

# Aktualizacja informacji o warunkach zatrudnienia – przepisy przejściowe

Art. 25. W przypadku umów o pracę trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy pracodawca, na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, w terminie 3 miesięcy od dnia złożenia wniosku uzupełnia informacje, o których mowa w art. 29 § 3 ustawy zmienianej w art. 1 w dotychczasowym brzmieniu, o informacje, o których mowa w art. 29 § 3 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.



# POZOSTAWIANIE PRACOWNIKA W KILKU STOSUNKACH PRACY

# ZMIANY W UMOWACH O PRACĘ NA OKRES PRÓBNY

Art. 25.

§ 1. Umowę o pracę zawiera się na okres próbny, na czas określony albo na czas nieokreślony.

§ 2. Umowę o pracę na okres próbny zawiera się na okres nieprzekraczający 3 miesięcy, z zastrzeżeniem § 2<sup>1</sup>–2<sup>3</sup>, w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy.

§ 2<sup>1</sup>. Strony mogą uzgodnić w umowie o pracę na okres próbny, że umowę tę przedłuża się o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli wystąpią takie nieobecności.

# ZMIANY W UMOWACH O PRACĘ NA OKRES PRÓBNY

Art. 25.

§ 2<sup>2</sup>. Umowę o pracę na okres próbny zawiera się na okres nieprzekraczający:

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

§ 2<sup>3</sup>. Strony mogą jednokrotnie wydłużyć w umowie o pracę na okres próbny okresy, o których mowa w § 2<sup>2</sup>, nie więcej jednak niż o 1 miesiąc, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy,

# ZMIANY W UMOWACH O PRACĘ NA OKRES PRÓBNY

Art. 25.

§ 3. Ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem jest dopuszczalne, jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy.

# PRZEPISY PRZEJŚCIOWE

# ZMIANA WARUNKÓW PRACY PRZEZ PRACOWNIKA

Art. 29<sup>3</sup>.

§ 1. Pracownik zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy może 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 bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy, w tym polegające na zmianie rodzaju pracy lub zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy. Nie dotyczy to pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na okres próbny. Do okresu zatrudnienia pracownika u danego pracodawcy wlicza się pracownikowi okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła na zasadach określonych w art. 23<sup>1</sup>, a także w innych przypadkach, gdy z mocy odrębnych przepisów nowy pracodawca jest następcą prawnym w stosunkach pracy nawiązanych przez pracodawcę poprzednio zatrudniającego tego pracownika.

§ 2. Pracodawca powinien, w miarę możliwości, uwzględnić wnioski pracownika, o którym mowa w § 1.

# ZMIANY W UMOWACH O PRACĘ NA OKRES PRÓBNY

Art. 29<sup>3</sup>.

§ 3. Pracodawca udziela pracownikowi w postaci papierowej lub elektronicznej odpowiedzi na wniosek, o którym mowa w § 1, 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.



# WYPOWIADANIE UMÓW

Art. 30 § 4. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony lub umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Art. 38 § 1. O zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas określony lub umowy zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy.



# WYPOWIADANIE UMÓW

Art. 45.

§ 1. W razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony lub umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

§ 2. Jeżeli przed wydaniem orzeczenia upłynął już termin, do którego umowa zawarta na czas określony miała trwać, lub jeżeli przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie.

# WYPOWIADANIE UMÓW

Art. 47<sup>1</sup>. W przypadku wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony, której termin, do którego umowa ta miała trwać określony w umowie upłynął przed wydaniem orzeczenia przez sąd pracy, lub gdy przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres 3 miesięcy.

W art. 50 skreśla się oznaczenie § 1 i uchyla się § 3–5.

# PRZEPISY PRZEJŚCIOWE

Art. 24. Do umów o pracę na czas określony trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, które przed tym dniem zostały wypowiedziane, stosuje się przepisy dotychczasowe.

Art. 25. Do postępowań dotyczących odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony stosuje się przepisy dotychczasowe, jeżeli umowy te zostały wypowiedziane przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy.

# OCHRONA PRACOWNIKA PRZED ZWOLNIENIEM

Art. 29<sup>4</sup>. § 1. Przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę, przyczyny uzasadniającej przygotowanie do wypowiedzenia lub rozwiązania umowy bez wypowiedzenia albo przyczyny zastosowania działania mającego skutek równoważny z rozwiązaniem umowy o pracę nie może stanowić:

- 1) wystąpienie przez pracownika z wnioskiem, o którym mowa w art. 29<sup>3</sup> § 1;
- 2) jednoczesne pozostawanie w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesne pozostawanie w stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy, chyba że ograniczenia w tym zakresie wynikają z odrębnych przepisów albo zachodzi przypadek określony w art. 101<sup>1</sup> § 1;
- 3) dochodzenie przez pracownika udzielenia informacji, o których mowa w art. 29 § 3, 3<sup>2</sup> i 3<sup>3</sup> oraz art. 29<sup>1</sup> § 2 i 4;
- 4) skorzystanie z praw, o których mowa w art. 94<sup>13</sup>

# OCHRONA PRACOWNIKA PRZED ZWOLNIENIEM

Art. 29<sup>4</sup>. § 2. Pracodawca udowodni, że przy rozwiązywaniu umowy o pracę lub zastosowania działania mającego skutek równoważny z rozwiązaniem umowy o pracę kierował się powodami innymi niż wskazane w § 1.

# OCHRONA PRACOWNIKA PRZED ZWOLNIENIEM

Art. 29<sup>4</sup>. § 3. Jeżeli pracownik uważa, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę na okres próbny za wypowiedzeniem albo zastosowania działania mającego skutek równoważny z rozwiązaniem umowy o pracę było jednoczesne pozostawanie w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesne pozostawanie w stosunku prawnym innym niż stosunek pracy, lub dochodzenie udzielenia informacji, o których mowa w art. 29 § 3, 3<sup>2</sup> i 3<sup>3</sup> oraz art. 29<sup>1</sup> § 2 i 4, lub skorzystanie z praw, o których mowa w art. 94<sup>13</sup>, może, w terminie 7 dni od dnia złożenia oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę na okres próbny za wypowiedzeniem albo zastosowania działania mającego skutek równoważny z rozwiązaniem umowy o pracę, złożyć do pracodawcy wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej o wskazanie przyczyny uzasadniającej to rozwiązanie umowy o pracę albo zastosowanie działania.

# SZKOLENIA ZAPEWNIANE PRZEZ PRACODAWCĘ

Art. 94<sup>13</sup>. Jeżeli obowiązek pracodawcy przeprowadzenia szkoleń pracowników niezbędnych do wykonywania określonego rodzaju pracy lub pracy na określonym stanowisku wynika z postanowień układu zbiorowego pracy lub innego porozumienia zbiorowego, lub z regulaminu, lub z przepisów prawa, lub umowy o pracę oraz w przypadku szkoleń odbywanych przez pracownika na podstawie polecenia przełożonego, szkolenia takie odbywają się na koszt pracodawcy oraz, w miarę możliwości, w godzinach pracy pracownika. Czas szkolenia odbywanego poza normalnymi godzinami pracy pracownika wlicza się do czasu pracy.

# DODATKOWE PRZERWY W PRACY

Art. 134. § 1. Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika:

- 1) wynosi co najmniej 6 godzin – pracownik ma prawo do przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut;
- 2) jest dłuższy niż 9 godzin – pracownik ma prawo do dodatkowej przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut;
- 3) jest dłuższy niż 16 godzin – pracownik ma prawo do kolejnej przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut.

§ 2. Przerwy, o których mowa w § 1, wlicza się do czasu pracy.



# IMPLEMENTACJA DYREKTYWY „WORK-LIFE BALANCE”

# IMPLEMENTACJA DYREKTYWY „WORK-LIFE BALANCE”

1. Wydłużenie urlopów rodzicielskich
2. Nieprzenaszalny urlop rodzicielski
3. Zmiany w urlopie ojcowskim
4. Zmiany w zasiłkach dla matek
5. Elektroniczna wniosków związanych z rodzicielstwem
6. Nowy urlop opiekuńczy
7. Zwolnienie od pracy wskutek działania siły wyższej
8. Elastyczna organizacja pracy
9. Nowe wykroczenia przeciwko prawom pracowniczym
10. Katalog przesłanek zakazu dyskryminacji
11. Zakaz nadgodzin dla rodziców

# UCHYLENIE PRZEPISU DOT. SKŁADANIA TZW. DŁUGIEGO WNIOSKU O UDZIELENIE URLOPU NA WARUNKACH URLOPU MACIERZYŃSKIEGO

# WYDŁUŻENIE URLOPU RODZICIELSKIEGO

Art. 182<sup>1a</sup>. § 1. Pracownicy – rodzice dziecka mają prawo do urlopu rodzicielskiego w celu sprawowania opieki nad dzieckiem w wymiarze do:

- 1) 41 tygodni – w przypadku, o którym mowa w art. 180 § 1 pkt 1;
- 2) 43 tygodni – w przypadkach, o których mowa w art. 180 § 1 pkt 2–5

# WYDŁUŻENIE URLOPU RODZICIELSKIEGO

Art. 182<sup>1a</sup>. § 2. 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”, mają prawo do urlopu rodzicielskiego w celu sprawowania opieki nad tym dzieckiem w wymiarze do:

- 1) 65 tygodni – w przypadku, o którym mowa w art. 180 § 1 pkt 1;
- 2) 67 tygodni – w przypadkach, o których mowa w art. 180 § 1 pkt 2–5.

§ 3. Urlop rodzicielski w wymiarze, o którym mowa w § 1 i 2, przysługuje łącznie obojgu pracownikom-rodzicom dziecka.

# NIEPRZENASZALNA CZĘŚĆ URLOPU RODZICIELSKIEGO

# NIEPRZENASZALNA CZĘŚĆ URLOPU RODZICIELSKIEGO

Art. 182<sup>1a</sup>.

§ 4. Każdemu z pracowników – rodziców dziecka przysługuje wyłączone prawo do 9 tygodni urlopu rodzicielskiego z wymiaru urlopu określonego w § 1 i 2. Prawa tego nie można przenieść na drugiego z pracowników – rodziców dziecka.

§ 5. Skorzystanie z urlopu rodzicielskiego w wymiarze co najmniej 9 tygodni oznacza wykorzystanie przez pracownika – rodzica dziecka urlopu, o którym mowa w § 4.

§ 6. Z urlopu rodzicielskiego mogą jednocześnie korzystać oboje pracownicy-rodzice dziecka. W takim przypadku łączny wymiar urlopu rodzicielskiego nie może przekraczać wymiaru, o którym mowa w § 1 albo 2.

# ZMIANA ZASAD WYKORZYSTYWANIA URLOPU RODZICIELSKIEGO



# ZMIANA ZASAD WYKORZYSTYWANIA URLOPU RODZICIELSKIEGO

Art. 182<sup>1c</sup>. Urlop rodzicielski jest udzielany jednorazowo albo nie więcej niż w 5 częściach nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6. rok życia.

Art. 182<sup>1d</sup> § 1. Urlop rodzicielski jest udzielany na wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej składany przez pracownika – rodzica dziecka w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu.

# PRZEPISY PRZEJŚCIOWE

Art. 26. 1. Do pracownika, który wystąpił z wnioskiem o udzielenie części urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego albo jego części oraz urlopu rodzicielskiego albo jego części przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy, stosuje się przepisy art. 177 § 1, 11 i 41 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.

2. Do pracownika, który wystąpił z wnioskiem o udzielenie urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części, przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy, stosuje się przepisy art. 177 § 1 i 41 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.

3. Do pracownicy w ciąży oraz pracownika korzystającego, w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy z urlopu macierzyńskiego w okresie próbnym nieprzekraczającym 1 miesiąca stosuje się przepisy art. 177 § 1, 11 i § 41 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.

# PRZEPISY PRZEJŚCIOWE

Art. 27. Pracownik, który w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy korzysta z urlopu rodzicielskiego albo jego części, udzielonego na podstawie art. 179<sup>1</sup> albo art. 182<sup>4</sup> ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu dotychczasowym, ma prawo do skorzystania z tego urlopu w wymiarze określonym odpowiednio w art. 182<sup>1a</sup> § 1 albo 1<sup>1</sup> albo 2 albo w art. 183 § 4-4<sup>5</sup> ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, na zasadach określonych w przepisach dotychczasowych.

Art. 28. Pracownik, który w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy korzysta z urlopu rodzicielskiego udzielonego zgodnie z art. 182<sup>1a</sup> albo art. 183 § 4-4<sup>3</sup> ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu dotychczasowym, ma prawo do skorzystania z tego urlopu w wymiarze określonym odpowiednio w art. 182<sup>1a</sup> § 1 albo 2 albo w art. 183 § 4-4<sup>5</sup> ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, na zasadach określonych w przepisach dotychczasowych.

# PRZEPISY PRZEJŚCIOWE

Art. 29. Do pracowników, o których mowa w art. 27 i art. 28 stosuje się art. 182<sup>1a</sup> § 4 i 5 oraz odpowiednio art. 182<sup>1c</sup> albo art. 183 § 4<sup>6</sup> ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.

Art. 30. 1. Do pracownika, który przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy złożył wniosek o udzielenie urlopu rodzicielskiego albo jego części zgodnie z art. 179<sup>1</sup> lub art. 182<sup>4</sup> ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu dotychczasowym, ale nie rozpoczął korzystania z tego urlopu w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, stosuje się przepisy ustawy zmienianej w art. 1 dotyczące urlopu rodzicielskiego w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą. Pracodawca niezwłocznie zwraca pracownikowi wniosek w celu jego zmiany i ponownego złożenia pracodawcy w terminie 7 dni; termin złożenia wniosku zostaje zachowany.

2. Jeżeli pracownik nie złoży ponownie wniosku, o którym mowa w ust. 1, korzysta z urlopu zgodnie z wnioskiem złożonym przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy.

# PRZEPISY PRZEJŚCIOWE

Art. 31.1. Do pracownika, który przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy złożył wniosek o udzielenie urlopu rodzicielskiego albo jego części zgodnie z art. 182<sup>1a</sup> albo art. 183 § 4-4<sup>3</sup> ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu dotychczasowym, ale nie rozpoczął korzystania z tego urlopu w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy stosuje się przepisy ustawy zmienianej w art. 1 dotyczące urlopu rodzicielskiego w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą. Pracodawca niezwłocznie zwraca pracownikowi wniosek w celu jego zmiany i ponownego złożenia pracodawcy w terminie 7 dni; termin złożenia wniosku zostaje zachowany.

2. Jeżeli pracownik nie złoży ponownie wniosku, o którym mowa w ust. 1, korzysta z urlopu zgodnie z wnioskiem złożonym przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy.

# PRZEPISY PRZEJŚCIOWE

Art. 32. Pracownik, który w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy jest uprawniony do urlopu rodzicielskiego, o którym mowa w art. 182<sup>1c</sup> § 3 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu dotychczasowym, lub korzysta z tego urlopu, ma prawo do skorzystania z tego urlopu w wymiarze określonym w art. 182<sup>1a</sup> § 1 albo 2 albo w art. 183 § 4-4<sup>5</sup> ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, na zasadach określonych w przepisach dotychczasowych.

2. Do pracownika, o którym mowa w ust. 1 stosuje się art. 182<sup>1a</sup> § 4 i 5 oraz art. 182<sup>1c</sup> ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.

# ZMIANY W URLOPIE OJCOWSKIM

# URLOP OJCOWSKI

Art. 182<sup>3</sup>.

§ 1. W celu sprawowania opieki nad dzieckiem pracownik – ojciec ma prawo do urlopu ojcowskiego

w wymiarze do 2 tygodni, nie dłużej jednak niż do:

- 1) ukończenia przez dziecko 12. miesiąca życia albo
- 2) upływu 12. miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie dziecka i nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 14 roku życia.

§ 2. Urlop ojcowski jest udzielany na wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej składany przez pracownika – ojca, w terminie nie krótszym niż 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu.



# URLOP OJCOWSKI - PRZEPISY PRZEJŚCIOWE

# ZASIŁEK MACIERZYŃSKI - ZMIANY

# Zmiany w zasiłku macierzyńskim

## Wysokość zasiłku macierzyńskiego do 25.04.2023 r.:

- za okres urlopu macierzyńskiego (20tyg.) – 100%
- za okres urlopu rodzicielskiego (32 tyg.) – 60%

Średnia z 12 m-cy: 80%

## Wysokość zasiłku macierzyńskiego od 26.04.2023 r.

- za okres urlopu macierzyńskiego (20 tyg.) – 100%
- za okres urlopu rodzicielskiego (32 tyg.) – 70%
- **Nieprzenoszalne 9 tygodni – 70%**

Średnia z 12 m-cy: 81,5%

# ZASIŁEK MACIERZYŃSKI – PRZEPISY PRZEJŚCIOWE

# PRZEPISY PRZEJŚCIOWE

- Ubezpieczony pobierający zasiłek macierzyński na dzień wejścia w życie nowych przepisów;
- Ubezpieczony, który złożył wniosek o zasiłek macierzyński, ale nie rozpoczął jego pobierania przed dniem wejścia w życie nowych przepisów;
- Ubezpieczony uprawniony do zasiłku macierzyńskiego.

# URLOP OPIEKUŃCZY

# URLOP OPIEKUŃCZY

Art. 173<sup>1</sup>.

§ 1. Pracownikowi przysługuje w ciągu roku kalendarzowego urlop opiekuńczy, w wymiarze 5 dni, 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.

§ 2. Za członka rodziny, o którym mowa w § 1, uważa się syna, córkę, matkę, ojca lub małżonka.

§ 3. Urlopu, o którym mowa w § 1, udziela się w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.

§ 4. Urlopu, o którym mowa w § 1, udziela się na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie nie krótszym niż 1 dzień przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu.

# URLOP OPIEKUŃCZY

Art. 173<sup>1</sup> § 5. We wniosku wskazuje się imię i nazwisko osoby, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych, przyczynę konieczności zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia przez pracownika oraz w przypadku członka rodziny – stopień pokrewieństwa z pracownikiem lub w przypadku osoby niebędącej członkiem rodziny – adres zamieszkania tej osoby.

Art. 173<sup>2</sup>. Okres urlopu opiekuńczego wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Art. 173<sup>3</sup>. Do pracownika, o którym mowa w art. 173<sup>1</sup> § 1, stosuje się odpowiednio przepisy art. 177 § 1, § 1<sup>1</sup>, § 4 i § 4<sup>1</sup>, art. 186<sup>4</sup> i art. 188<sup>1</sup>.



# ZWOLNIENIE OD PRACY Z POWODU DZIAŁANIA SIŁY WYŻSZEJ

# ZWOLNIENIE OD PRACY Z POWODU DZIAŁANIA SIŁY WYŻSZEJ

Art. 148<sup>1</sup>. § 1. Pracownikowi przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy, w wymiarze 2 dni albo 16 godzin, z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli jest niezbędna natychmiastowa obecność pracownika. W okresie tego zwolnienia od pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia.

# ZWOLNIENIE OD PRACY Z POWODU DZIAŁANIA SIŁY WYŻSZEJ

Art. 148<sup>1</sup>. § 2. O sposobie wykorzystania w danym roku kalendarzowym zwolnienia od pracy, o którym mowa w § 1, decyduje pracownik w pierwszym wniosku o udzielenie takiego zwolnienia złożonym w danym roku kalendarzowym.

§ 3. Pracodawca jest obowiązany udzielić zwolnienia od pracy, o którym mowa w § 1, na wniosek zgłoszony przez pracownika najpóźniej w dniu korzystania z tego zwolnienia.

# ZWOLNIENIE OD PRACY Z POWODU DZIAŁANIA SIŁY WYŻSZEJ

Art. 148<sup>1</sup>.

§ 4. Zwolnienie od pracy, o którym mowa w § 1, udzielane w wymiarze godzinowym, dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika. Niepełną godzinę zwolnienia od pracy zaokrągla się w górę do pełnej godziny.

§ 5. Przepis § 1 w zakresie zwolnienia od pracy udzielanego w wymiarze godzinowym stosuje się odpowiednio do pracownika, dla którego dobową normą czasu pracy, wynikająca z odrębnych przepisów, jest niższa niż 8 godzin.

§ 6. Do pracownika, o którym mowa w § 1, stosuje się odpowiednio art. 186<sup>4</sup>.

# ELASTYCZNA ORGANIZACJA PRACY

# ELASTYCZNA ORGANIZACJA PRACY

Art. 188<sup>1</sup>.

§ 1. Pracownik wychowujący dziecko, do ukończenia przez nie 8. roku życia, może 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.

§ 2. Za elastyczną organizację pracy, o której mowa w § 1 uważa się w pracę zdalną, system czasu pracy, o którym mowa w art. 139, art. 143 i art. 144, rozkłady czasu pracy, o których mowa w art. 140<sup>1</sup> lub art. 142, oraz obniżenie wymiaru czasu pracy.

# ELASTYCZNA ORGANIZACJA PRACY

Art. 188<sup>1</sup>. § 3. We wniosku wskazuje się:

- 1) imię i nazwisko oraz datę urodzenia dziecka;
- 2) przyczynę konieczności skorzystania z elastycznej organizacji pracy;
- 3) termin rozpoczęcia i zakończenia korzystania z elastycznej organizacji pracy;
- 4) rodzaj elastycznej organizacji pracy, z której pracownik planuje korzystać.

# ELASTYCZNA ORGANIZACJA PRACY

Art. 188<sup>1</sup>. § 4. Pracodawca rozpatruje wniosek, uwzględniając potrzeby pracownika, w tym termin oraz przyczynę konieczności korzystania z elastycznej organizacji pracy, a także potrzeby i możliwości pracodawcy, w tym konieczność zapewnienia normalnego toku pracy, organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.

§ 5. Pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej o uwzględnieniu wniosku albo o przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku albo o innym możliwym terminie zastosowania elastycznej organizacji pracy niż wskazany we wniosku, w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku.



# ELASTYCZNA ORGANIZACJA PRACY

Art. 188<sup>1</sup>.§ 6. Pracownik korzystający z elastycznej organizacji pracy, o której mowa w § 1, może w każdym czasie złożyć wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej o powrót do poprzedniej organizacji pracy przed upływem terminu, o którym mowa w § 3 pkt 3, gdy uzasadnia to zmiana okoliczności będąca podstawą do korzystania przez pracownika z elastycznej organizacji pracy. Pracodawca, po rozpatrzeniu wniosku, z uwzględnieniem okoliczności, o których mowa w § 4, informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej o uwzględnieniu albo przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku, albo o możliwym terminie powrotu do pracy, w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku.

# DOPRECYZOWANIE PRZEPISU DOTYCZĄCEGO KORZYSTANIA Z URLOPU WYCHOWAWCZEGO I OBNIŻONEGO WYMIARU CZASU PRACY

# OCHRONA PRZED NIEKORZYSTNYM TRAKTOWANIEM W ZATRUDNIENIU Z POWODU KORZYSTANIA Z UPRAWNIEŃ PRACOWNICZYCH

# NOWE WYKROCZENIA PRZECIWKO PRAWOM PRACOWNICZYM

# NOWE WYKROCZENIA PRZECIWKO PRAWOM PRACOWNICZYM

Art. 281 § 1.

2a) nie informuje pracownika w terminie o warunkach jego zatrudnienia, naruszając w ten sposób rażąco przepisy art. 29 § 3, 32 i 33 oraz art. 291 § 2 i 4

2b) nie udziela pracownikowi w terminie w postaci papierowej lub elektronicznej odpowiedzi na wniosek lub nie informuje o przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku, o których mowa w art. 293 § 3

# ELASTYCZNA ORGANIZACJA PRACY

Art. 281 § 1.

- 5a) narusza przepisy o elastycznej organizacji pracy, o której mowa w art. 188<sup>1</sup>,
- 5b) narusza przepisy o urlopie opiekuńczym, o którym mowa w art. 173<sup>1</sup>–173<sup>3</sup>,
- 5c) narusza przepisy dotyczące uwzględnienia wniosku, o których mowa w art. 142<sup>1</sup> i art. 67<sup>19</sup> § 6 i 7,
- 5d) narusza przepisy dotyczące pokrywania przez pracodawcę kosztów szkoleń, o którym mowa w art. 94<sup>13</sup>

# ZAKAZ NADGODZIN DLA RODZICÓW

Art. 178 § 2. Pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 8 roku życia nie wolno bez jego zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie czasu pracy, o którym mowa w art. 139, oraz delegować poza stałe miejsce pracy.