

projekt zmian do Kodeksu pracy
wynikających z konieczności implementacji
do 1 i 2 sierpnia 2022 r. dyrektyw UE

etap legislacyjny
- prace na etapie przed Sejmem

EMERYTURY POMOSTOWE

- od 20.04.2022 - wykreślono jeden z warunków nabycia prawa do emerytury pomostowej tj. **niepozostawanie przez ubezpieczonego w stosunku pracy** – ZUS będzie mógł wydać decyzję przyznającą emeryturę pomostową także wtedy, gdy składający wniosek nie rozwiąże wcześniej stosunku pracy, a spełnia jednocześnie pozostałe warunki wymagane do uzyskania tego świadczenia
- od 01.01.2023 - **skarga do PIP** nie tylko w przypadku nieumieszczenia pracownika w **ewidencji pracowników** wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze ale też w przypadku **nieumieszczenia stanowiska pracy, na którym pracownik wykonuje pracę, w wykazie stanowisk** na których są wykonywane prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze

DIETY Z TYTUŁU PODRÓŻY SŁUŻBOWYCH

- **zwiększenie kwoty diety w czasie podróży krajowej z 38 zł do 45 zł za dobę podróży (od 01.01.2023 r.)**
 - ❖ w przypadku podróży służbowej na obszarze kraju, rozpoczętej i niezakończonych przed 01.01.2023 r., należności z tytułu podróży służbowej ustala się:
 - 1) za czas podróży przypadający przed 01.01.2023 r. – na podstawie przepisów dotychczasowych
 - 2) za czas podróży przypadający od dnia 01.01.2023 r. – na podstawie przepisów nowych
- **podwyższenie niektóre kwoty diet oraz limity na nocleg w czasie podróży zagranicznej (od 29.11.2022 r.) + uszczegółowiona lista państw**

MINIMALNE WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ

➤ od dnia 1 stycznia 2023 r.

- dla pracowników - minimalne wynagrodzenie za pracę w wysokości **3.490 zł**
- dla niepracowników - minimalna stawka godzinowa w wysokości **22,80 zł**

➤ od dnia 1 lipca 2023 r.

- dla pracowników - minimalne wynagrodzenie za pracę w wysokości **3.600 zł**
- dla niepracowników - minimalna stawka godzinowa w wysokości **23,50 zł**

W 2023 BĘDZIE DOKONYWANY PIERWSZY PONOWNY AUTOZAPIS NA PPK

01.01.2023 wchodzi w życie przepisy art. 23 ust. 5 i ust. 6 o PPK w świetle których:

- ❖ co 4 lata, **w terminie do ostatniego dnia lutego danego roku**, podmiot zatrudniający informuje uczestnika PPK, który złożył deklarację o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK o ponownym dokonywaniu wpłat za tego uczestnika
- ❖ co 4 lata, **od dnia 1 kwietnia**, podmiot zatrudniający dokonuje wpłat za uczestnika PPK, o którym mowa w ust. 2, chyba że uczestnik PPK ponownie zrezygnuje z dokonywania wpłat do PPK, składając podmiotowi zatrudniającemu deklarację o rezygnacji
- ❖ podmiot zatrudniający nie dokonuje wpłat za uczestnika PPK, który złożył deklarację o rezygnacji, począwszy od miesiąca, w którym uczestnik PPK złożył ww. deklarację, wpłaty pobrane w tym miesiącu podlegają zwrotowi

W 2023 BĘDZIE DOKONYWANY PIERWSZY PONOWNY AUTOZAPIS NA PPK

- ❖ **do 28.02.2023 r.** każdy, kto złożył deklarację rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK, **powinien zostać poinformowany przez pracodawcę** o planowanym na kwiecień 2023 r. ponownym zapisie do PPK
- ❖ **począwszy od 01.04.2023 r.**, obowiązkiem pracodawców będzie **rozpoczęcie ponownego naliczania wpłat do PPK** za każdą osobę, która wcześniej z PPK zrezygnowała
- ❖ osoby, które nadal nie będą chciały uczestniczyć w PPK, będą mogły złożyć **nową deklarację rezygnacji z dokonywania wpłat do programu**. Będzie ona ważna przez cztery lata, do kwietnia 2027 r., kiedy będzie miał miejsce kolejny automatyczny zapis do PPK. Deklaracja o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK obowiązuje od momentu jej złożenia więc najlepiej złożyć ją w jeszcze w marcu 2023

UPRAWNIENIA RODZICIELSKIE DLA PRACOWNIKÓW BĘDĄCYCH RODZICAMI ADOPCYJNYMI

- ❖ **Od 01.02.2023 r.** pracownik, który **przyjął dziecko na wychowanie i wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka** będzie mógł skorzystać z urlopu ojcowskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego **do ukończenia przez dziecko 14. roku życia** (a nie jak do tej pory do ukończenia przez dziecko 7 roku życia / 10 roku życia w przypadku odroczenia obowiązku szkolnego)
- ❖ **doprecyzowanie zasad dotyczących terminu składania wniosku o urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego**

<https://legislacja.rcl.gov.pl/projekt/12356556/katalog/12855413#12855413>

Projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw

Wykaz prac legislacyjnych: Rady Ministrów

Numer z wykazu: **UC118**

wdrożenie do polskiego porządku prawnego:

- 1) dyrektywy 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, str. 105)
- 2) 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 (Dz. Urz. UE. L Nr 188, str. 79)

Implementacja dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. **w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej**

- nowa informacja o warunkach zatrudnienia
- zmiany w umowach na okres próbny
- zmiany w umowach na czas określony

Implementacja 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** (dyrektywa work-life balance)

- zmiana wymiaru urlopu rodzicielskiego i zasad jego udzielania
- prawo do urlopu opiekuńczego
- prawo do zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej

**PRACA ZDALNA
I KONTROLOWANIE PRACOWNIKÓW
NA OBECNOŚĆ ALKOHOLU I NARKOTYKÓW**

DO KODEKSU PRACY

etap legislacyjny – prace w Parlamencie

Rządowy projekt ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw

projekt dotyczy wprowadzenia na stałe do Kodeksu pracy możliwości wykonywania **pracy zdalnej** oraz stworzenia podstaw dla pracodawcy do wprowadzenia i przeprowadzania, gdy jest to niezbędne dla ochrony określonych dóbr, **prewencyjnej kontroli pracowników na obecność w ich organizmach alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu**

niezakończony proces legislacyjny:

- w dniu 01.12.2022 r. ustawa uchwalona przez Sejm
- w dniu 15.12.2022 r. Senat wniósł 4 poprawki do ustawy
- teraz Sejm będzie rozpatrywał poprawki Senatu – może je przyjąć lub odrzucić

PRACA ZDALNA

Praca może być 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** (praca zdalna).

Praca zdalna nie obejmuje prac:

- **szczególnie niebezpiecznych;**
- w wyniku których następuje **przekroczenie dopuszczalnych norm czynników fizycznych określonych dla pomieszczeń mieszkalnych;**
- **z czynnikami chemicznymi stwarzającymi zagrożenie**, o których mowa w przepisach w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy związanej z występowaniem czynników chemicznych w miejscu pracy;
- związanych ze stosowaniem lub wydzielaniem **się szkodliwych czynników biologicznych, substancji radioaktywnych** oraz innych substancji lub mieszanin wydzielających **uciążliwe zapachy;**
- **powodujących intensywne brudzenie.**

PRACA ZDALNA

- Dopuszczenie pracownika do wykonywania pracy zdalnej jest uzależnione od złożenia przez pracownika oświadczenia w postaci papierowej lub elektronicznej, zawierającego potwierdzenie, że **na stanowisku pracy zdalnej** w miejscu wskazanym przez pracownika i uzgodnionym z pracodawcą **są zapewnione bezpieczne i higieniczne warunki tej pracy.**
- Pracownik organizuje stanowisko pracy zdalnej, uwzględniając wymagania ergonomii.

PRACA ZDALNA

Pracodawca jest obowiązany:

- 1) zapewnić pracownikowi **materiały i narzędzia pracy**, w tym urządzenia techniczne, niezbędne do wykonywania pracy zdalnej
- 2) zapewnić pracownikowi **instalację, serwis, konserwację narzędzi pracy**, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej lub **pokryć niezbędne koszty** związane z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, a także **pokryć koszty energii elektrycznej oraz usług telekomunikacyjnych** niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej;
- 3) **pokryć inne koszty** bezpośrednio związane z wykonywaniem pracy zdalnej, jeżeli zwrot takich kosztów został określony w porozumieniu ze związkami, regulaminie konsultowanym z przedstawicielami pracowników, poleceniu, porozumieniu z pracownikiem
- 4) zapewnić pracownikowi wykonującemu pracę zdalną **szkolenia i pomoc techniczną** niezbędne do wykonywania tej pracy.

PRACA ZDALNA

Zasady wykonywania pracy zdalnej określa się **w porozumieniu zawieranym między pracodawcą i zakładową organizacją związkową**, a w przypadku gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa – w porozumieniu między pracodawcą a tymi organizacjami

Jeżeli u danego pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe, pracodawca określa zasady wykonywania pracy zdalnej **w regulaminie po konsultacji z przedstawicielami pracowników** wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

Wykonywanie pracy zdalnej jest dopuszczalne także w przypadku, **gdy nie zostało zawarte porozumienie** albo **nie został wydany regulamin**. W takim przypadku pracodawca określa zasady wykonywania pracy zdalnej odpowiednio **w poleceniu** wykonywania pracy zdalnej albo **w porozumieniu zawartym z pracownikiem**.

PRACA ZDALNA

W powyższym trybie określa się w szczególności:

- grupę lub grupy pracowników, którzy mogą być objęci pracą zdalną;
- zasady pokrywania przez pracodawcę **kosztów związanych z wykonywaniem pracy zdalnej**
- zasady ustalania **ekwiwalentu pieniężnego** za korzystanie z materiałów narzędzi, których nie zapewni pracodawca
- zasady ustalania **ryczałtu z tytułu zwrotu kosztów**
- **zasady porozumiewania się** pracodawcy i pracownika wykonującego pracę zdalną, w tym **sposób potwierdzania obecności** na stanowisku pracy przez pracownika wykonującego pracę zdalną;
- **zasady kontroli wykonywania pracy** przez pracownika wykonującego pracę zdalną;
- **zasady kontroli w zakresie bhp**;
- zasady kontroli przestrzegania wymogów w zakresie **bezpieczeństwa i ochrony informacji**, w tym procedur ochrony danych osobowych;
- zasady instalacji, inwentaryzacji, konserwacji, aktualizacji oprogramowania i serwisu powierzonych pracownikowi narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych.¹⁸

PRACA ZDALNA

Uzgodnienie między stronami umowy o pracę dotyczące wykonywania pracy zdalnej przez pracownika może nastąpić:

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

Praca zdalna może być wykonywana **na polecenie pracodawcy**:

- 1) w okresie obowiązywania stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu lub
- 2) 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 może być wykonywana **okazjonalnie**, na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, w wymiarze nieprzekraczającym 24 dni w roku kalendarzowym (poprawka Senatu – do 30 dni)

PRACA ZDALNA

Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy

- Starosta może na podstawie zawartej umowy **przyznać pracodawcy lub przedsiębiorcy środki Funduszu Pracy, zwane dalej „grantem”, na utworzenie stanowiska pracy zdalnej** dla skierowanego bezrobotnego rodzica powracającego na rynek pracy, posiadającego co najmniej jedno dziecko w wieku do 6 lat, lub bezrobotnego sprawującego opiekę nad osobą zależną, który w okresie 3 lat przed rejestracją w urzędzie pracy jako bezrobotny zrezygnował z zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej z uwagi na konieczność wychowywania dziecka lub sprawowania opieki nad osobą zależną.

PREWENCYJNA KONTROLA PRACOWNIKÓW NA OBECNOŚĆ ALKOHOLU I ŚRODKÓW DZIAŁAJĄCYCH PODOBNIEM DO ALKOHOLU

Jeżeli jest to **niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób** lub **ochrony mienia**, pracodawca może wprowadzić:

- **kontrolę trzeźwości pracowników**
- **kontrolę pracowników na obecność w ich organizmach środków działających podobnie do alkoholu**

Kontrola **nie może naruszać godności oraz innych dóbr osobistych pracownika.**

Kontrola przeprowadzana przez pracodawcę obejmuje **badanie przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego** za pomocą urządzenia posiadającego ważny dokument potwierdzający jego kalibrację lub wzorcowanie

KONTROLA

- Wprowadzenie kontroli trzeźwości (kontroli na obecność w ich organizmach środków działających podobnie do alkoholu), grupę lub grupy pracowników objętych kontrolą i sposób przeprowadzania kontroli, w tym rodzaj urządzenia wykorzystywanego do kontroli, czas i częstotliwość jej przeprowadzania, ustala się **w układzie zbiorowym pracy** lub **w regulaminie pracy** albo **w obwieszczeniu**, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy.
- O wprowadzeniu kontroli pracodawca **informuje pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy nie później niż 2 tygodnie przed rozpoczęciem jej przeprowadzania.**
- W związku z zatrudnieniem pracownika objętego kontrolą trzeźwości (kontrolą na obecność w ich organizmach środków działających podobnie do alkoholu) pracodawca przekazuje temu pracownikowi **przed dopuszczeniem go do pracy informacje o zasadach kontroli w postaci papierowej lub elektronicznej.**

KONTROLA TRZEŹWOŚCI

- Badanie polega na stwierdzeniu **braku obecności alkoholu** w organizmie pracownika albo obecności alkoholu wskazującej na **stan po użyciu alkoholu** albo **stan nietrzeźwości** w rozumieniu art. 46 ust. 2 albo 3 ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi.
- Za równoznaczne ze stwierdzeniem **braku obecności alkoholu** w organizmie pracownika uznaje się przypadki, w których zawartość alkoholu nie osiąga lub nie prowadzi do osiągnięcia wartości właściwych dla stanu po użyciu alkoholu.
- Pracodawca nie dopuszcza pracownika do pracy, jeżeli kontrola trzeźwości **wykaże obecność alkoholu w organizmie** pracownika wskazującą na **stan po użyciu alkoholu** albo **stan nietrzeźwości** w rozumieniu art. 46 ust. 2 albo 3 ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi albo **zachodzi uzasadnione podejrzenie**, że pracownik **stawił się do pracy w stanie po użyciu alkoholu** albo **w stanie nietrzeźwości** lub **spożywał alkohol w czasie pracy**.

KONTROLA TRZEŹWOŚCI

Art. 46 ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi

2. **Stan po użyciu alkoholu** zachodzi, gdy zawartość alkoholu w organizmie wynosi lub prowadzi do:
 - 1) stężenia we krwi od 0,2‰ do 0,5‰ alkoholu albo
 - 2) obecności w wydychanym powietrzu od 0,1 mg do 0,25 mg alkoholu w 1 dm³.
3. **Stan nietrzeźwości** zachodzi, gdy zawartość alkoholu w organizmie wynosi lub prowadzi do:
 - 1) stężenia we krwi powyżej 0,5‰ alkoholu albo
 - 2) obecności w wydychanym powietrzu powyżej 0,25 mg alkoholu w 1 dm³.

Badany na obecność alkoholu jest uznawany w Polsce **za trzeźwego**, jeśli wynik jest poniżej parametrów z art. 46 ust 2 pkt 1

KONTROLA NA OBECNOŚĆ ŚRODKÓW DZIAŁAJĄCYCH PODOBNIEM DO ALKOHOLU

- Pracodawca nie dopuszcza pracownika do pracy, 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 taki środek w czasie pracy.**

UDZIAŁ W PROGRAMIE ZDROWOTNYM LUB PROGRAMIE POLITYKI ZDROWOTNEJ W RAMACH BADAŃ PROFILAKTYCZNYCH

W przypadku, gdy pracownik skierowany na wstępne, okresowe albo kontrolne badania lekarskie spełnia warunki objęcia programem zdrowotnym lub programem polityki zdrowotnej, lekarz przeprowadzający wstępne, okresowe albo kontrolne badania lekarskie, kieruje pracownika, za jego zgodą, do udziału w programie zdrowotnym lub programie polityki zdrowotnej.

Jeżeli pracownik wykona wstępne, okresowe albo kontrolne badania lekarskie zgodnie z programem zdrowotnym lub programem polityki zdrowotnej, badania te są finansowane na zasadach określonych w programie zdrowotnym lub programie polityki zdrowotnej.



Dziękuję za uwagę

Joanna Drawnel-Jankowska

Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku

Oddział w Słupsku

