

**Zmiany w prawie pracy wynikające z  
ustawy z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych  
innych ustaw Dz.U. 2023 poz.**

*na dzień 21.03.2023 r. czeka na podpis prezydenta a będzie obowiązywać po 21 dniach od publikacji*

## **Planowane zmiany w kodeksie pracy**

### **1. Umowy o pracę na czas próbny (art. 25)**

Umowa ta uległa znaczącej modyfikacji. Będzie można ją przedłużyć o czas usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy. Ponadto zawarcie umowy na okres próbny w maksymalnym wymiarze trzech miesięcy będzie możliwe tylko wtedy, gdy umowa o pracę zawierana po okresie próbnym będzie umową na czas nieokreślony albo na czas określony trwający co najmniej 12 miesięcy. Jeżeli natomiast umowa na czas określony ma trwać krócej niż 6 miesięcy, to maksymalny okres próbny może wynosić jeden miesiąc, a w przypadku planowanej umowy na czas określony, która ma trwać od 6 do 12 miesięcy – dwa miesiące.

Strony mogą jednokrotnie wydłużyć w umowie o pracę na okres próbny okresy, zawartą na 1 bądź 2 miesiące, nie więcej jednak niż o 1 miesiąc, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy.

Nowelizacja uniemożliwia ponowne zawarcie umowy na okres próbny z tym samym pracownikiem z jeżeli pracownik miał być zatrudniony w cel wykonywania tego samego rodzaju pracy.

### **2. Prawo do jednoczesnego zatrudnienia u innego pracodawcy (art. 26<sup>1</sup>)**

Możliwość jednoczesnego pozostawania w zatrudnieniu u kilku pracodawców nie była wcześniej przedmiotem regulacji kodeksu pracy. Nowelizacja wprost wskazuje, że 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, chyba że:

- w trakcie trwania stosunku pracy zostanie zawarta umowę o zakazie konkurencji;
- zakaz konkurencji zostanie uregulowany w odrębnych przepisach.

### **3. Treść umowy o pracę (art. 29 §1)**

Nowelizacja rozszerza zakres informacji, które pracodawca będzie zobowiązany przedstawić pracownikowi w umowie o pracę.

Zgodnie z nową regulacją poza stronami umowy, jej rodzajem, datami jej zawarcia oraz warunkami pracy i płacy, pracodawca zobowiązany będzie również wskazać adres swojej siedziby (w przypadku pracodawcy będącego osobą fizyczną nieposiadającą siedziby – adres zamieszkania). Rozszerzeniu ulegną również warunki pracy i płacy. Pracodawca będzie zobowiązany podać w szczególności np. dzień rozpoczęcia pracy.

W przypadku umowy o pracę na okres próbny należy wskazać:

- 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, zawarcia jej na okres nieprzekraczający jednego bądź dwóch miesięcy, a także postanowienie o możliwości jednorazowego wydłużenia umowy uzasadnione rodzajem pracy.

### **4. Treść informacji o warunkach zatrudnienia (art. 29 §3)**

Pracodawca nie później niż w terminie siedmiu dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy będzie zobowiązany poinformować go w postaci papierowej lub elektronicznej 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,
- g) w przypadku kilku miejsc wykonywania pracy – zasadach dotyczących przemieszczania się między miejscami wykonywania pracy,
- h) innych niż uzgodnione w umowie o pracę przysługujących pracownikowi 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,
- 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 usprawiedliwiania nieobecności w pracy.

Ponadto 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 pracownik dokonuje wyboru instytucji zabezpieczenia społecznego.

Poinformowanie pracownika o warunkach zatrudnienia, oprócz zasady dotyczących przemieszczania się między miejscami wykonywania pracy, może nastąpić przez **wskazanie** w postaci papierowej lub elektronicznej **odpowiednich przepisów prawa** pracy oraz prawa ubezpieczeń społecznych (**art. 29 §3<sup>1)</sup>**

Pracodawca pamiętać musi o obowiązku informowania pracownika 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. (**art. 29 §3<sup>2)</sup>**

Ponadto, w przypadku skierowania do pracy lub w celu wykonania zadania służbowego poza granicami kraju na okres przekraczający cztery kolejne tygodnie, pracodawca będzie zobowiązany poinformować pracownika m.in. o państwie lub państwach, w których praca lub zadanie służbowe poza granicami kraju mają być wykonywane oraz przewidywanym czasie trwania pracy lub zadania służbowego poza granicami kraju. (**art. 29<sup>1</sup> §2-4)**

Dopuszczalne będzie przekazanie informacji o warunkach zatrudnienia również w postaci elektronicznej, jeżeli pracownik będzie miał możliwość jej wydrukowania oraz przechowywania, a pracodawca zachowa dowód jej przekazania lub otrzymania przez pracownika.

### **5. Prawo do korzystniejszego zatrudnienia (art. 29<sup>3</sup>)**

Pracownika uzyskał prawo do korzystniejszych warunków zatrudnienia, tj. zawarcia umowy o pracę na czas nieokreślony w miejsce umowy o pracę na czas określony lub bardziej przewidywalnych i bezpiecznych warunków pracy, w tym polegających na zmianie rodzaju pracy lub zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy. W tym celu pracownik, który przepracował u danego pracodawcy co najmniej sześć miesięcy, będzie miał otrzymać możliwość złożenia jeden raz w roku kalendarzowym wniosku o zmianę warunków zatrudnienia, na który pracodawca zobligowany jest **odpowiedzieć w terminie miesiąca** od dnia złożenia wniosku.

W miarę możliwości wniosek powinien zostać uwzględniony, nie jest to jednak obligatoryjne. Pracodawca będzie musiał jednak odmowę uzasadnić.

### **6. Zwiększenie ochrony przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy bez wypowiedzenia, a także zastosowaniem działania mającego skutek równoważny (art. 29<sup>4</sup>)**

Próba skorzystania przez pracownika z nowych uprawnień, jakie wprowadzi do kodeksu nowelizacja, może zwiększyć zagrożenie rozwiązania z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia, a także do podjęcia przez pracodawcę działania mającego skutek równoważny z rozwiązaniem umowy o pracę. Aby temu przeciwdziałać, na pracodawcę przerzucono ciężar udowodnienia, że rozwiązując umowę o pracę (lub podejmując działania mające skutek równoważny), kierował się innymi powodami niż np. wystąpieniem przez pracownika z wnioskiem o korzystniejsze warunki zatrudnienia.

Przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy, jak również przygotowania do wypowiedzenia lub rozwiązania umowy, nie może stanowić również złożenie przez pracownika wniosku o zastosowanie elastycznej organizacji czasu pracy.

### **7. Zwiększenie ochrony pracownika zatrudnionego na podstawie umowy na czas określony (art. 30 §4, art. 28 §1, art. 45)**

Pracodawca będzie zobowiązany do podania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę oraz zawiadomienia na piśmie zakładowej organizacji związkowej reprezentującej pracownika także w przypadku umowy zawartej na czas określony. Dotychczas obowiązek ten dotyczył wyłącznie pracowników zatrudnionych na podstawie umowy na czas nieokreślony.

W przypadku nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę lub naruszenia przez pracodawcę przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę pracownik zatrudniony na podstawie umowy na czas określony będzie miał również prawo do przywrócenia do pracy, chyba że przed wydaniem orzeczenia upłynął termin, do którego umowa miała trwać, lub przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu terminu obowiązywania umowy. W tym przypadku pracownikowi, podobnie jak dotychczas, będzie przysługiwało odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, jednak nie więcej niż za okres trzech miesięcy.

### **8. Prawo do nieodpłatnego szkolenia (art. 94<sup>13</sup>)**

Nowelizacja wprowadza zasadę, zgodnie z którą szkolenia – które są niezbędne do wykonywania określonego rodzaju pracy lub pracy na określonym stanowisku, co wynika z przepisów prawa, regulacji wewnętrznych, umowy o pracę lub polecenia przełożonego – powinny odbywać się na koszt pracodawcy oraz w miarę możliwości w godzinach pracy pracownika. W przypadku gdy szkolenie będzie odbywało się poza godzinami pracy, czas ten trzeba będzie wliczyć do czasu pracy pracownika.

### **9. Nowe obowiązki pracodawcy (art. 94<sup>2</sup>)**

Obowiązek przekazywania pracownikom informacji o warunkach zatrudnienia został wprowadzony do podstawowych obowiązków pracodawcy wraz z nowymi zobowiązaniami polegającymi na informowaniu pracowników o:

- możliwości zatrudnienia w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy,
- możliwości awansu,
- wolnych stanowisk pracy.

#### **10. Przerwa w pracy (art. 134)**

Dzięki nowelizacji zwiększy się liczba przerw w pracy w przypadku zatrudnienia w równoważnym systemie czasu pracy. Pracownikom wykonującym pracę w ciągu doby powyżej 9 godzin przysługuje prawo do dodatkowej trwającej co najmniej 15 minut przerwy. Kolejną taką przerwę uzyskują pracownicy wykonujący pracę powyżej 16 godzin w ciągu doby.

#### **11. Zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej (art. 148<sup>1</sup>)**

Pracownik uzyskał prawo do zwolnienia 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. Korzystając ze zwolnienia, pracownik będzie uprawniony do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia.

Wątpliwości budzi w tym przypadku termin „siła wyższa” oraz określenie przyczyn uprawniających do zwolnienia, tj. choroby lub wypadku. Najprawdopodobniej pracodawca będzie musiał opierać się wyłącznie na oświadczeniu pracownika, dane dotyczące zdrowia stanowią bowiem szczególną kategorię danych osobowych. Podobnie pracodawca nie będzie w stanie ocenić, czy obecność pracownika jest niezbędna natychmiastowo.

#### **12. Urlop opiekuńczy (art. 173<sup>1</sup>)**

Nową regulacją jest uprawnienie do urlopu opiekuńczego w wymiarze **pięciu dni** w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny (syna, córki, matki, ojca lub małżonka) lub osoby zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych.

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

Okres urlopu opiekuńczego (bezpłatnego) wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze. **(art. 173<sup>2</sup>)**

#### **13. Ochrona w związku z rodzicielstwem (art. 177)**

Nowelizacja rozszerza ochronę pracowników korzystających z uprawnień rodzicielskich. Pracodawca na mocy dotychczasowych przepisów nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z osobami uprawnionymi, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z ich winy i reprezentująca pracowników zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy.

Na mocy nowych przepisów zakazane będzie również prowadzenie przygotowań do wypowiedzenia lub rozwiązania bez wypowiedzenia stosunku pracy.

Ochroną objęto również pracowników, którzy złożyli wniosek o:

- udzielenie urlopu macierzyńskiego,
- urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego,

- urlopu ojcowskiego,
  - urlopu rodzicielskiego
- albo części tych urlopów

#### **14. Urlop rodzicielski na nowych zasadach (art. 182<sup>1a</sup>)**

Jedną z największych zmian nastąpiła w przepisach dotyczących urlopu rodzicielskiego, tj.:

- wydłużono okres urlopu do 41 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka (43 tygodnie w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka);
- każdy z rodziców otrzymał do wyłącznego wykorzystania 9 tygodni urlopu, co oznacza, że jeden z rodziców ma prawo do maksymalnie 32 (lub 34) tygodni urlopu;
- z urlopu mogą korzystać jednocześnie oboje pracownicy – rodzice dziecka;
- zasiłek macierzyński za czas urlopu rodzicielskiego ulegnie zmniejszeniu do 70 proc. podstawy wymiaru;
- w przypadku łącznego zawnioskowania przez pracownicę o urlop macierzyński i rodzicielski zasiłek za cały ten okres wyniesie 81,5 proc.;
- wydłużono okres wymiaru urlopu rodzicielskiego łączonego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego urlopu do 82 (lub 86) tygodni.

#### **15. Urlop ojcowski (art. 182<sup>3</sup>)**

Na mocy nowelizacji czas, w którym pracownik – ojciec dziecka mógł skorzystać z urlopu ojcowskiego, skrócono z dotychczasowych 24 do 12 miesięcy (*zgodnie z przepisami przejściowymi ojcowie, którzy w dniu wejścia przepisów mają takie prawo zachowują dotychczasowe zasady jego wykorzystania*).

#### **16. Zatrudnienie po powrocie z urlopów związanych z rodzicielstwem (art. 186<sup>4</sup>)**

Znaczącej zmianie ulegną zasady dopuszczenia pracowników do pracy po zakończonych urlopach związanych z rodzicielstwem. Dotychczas pracodawca zobowiązany był dopuścić pracowników do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie było to możliwe, na stanowisku równorzędnym lub na innym stanowisku odpowiadającym kwalifikacjom zawodowym pracownika, z zachowaniem gwarancji wynagrodzenia na dotychczasowym stanowisku.

Nowelizacja likwiduje obowiązek zaproponowania pracownikowi stanowiska odpowiadającego kwalifikacjom zawodowym pracownika powracającego z urlopu. W razie np. likwidacji stanowiska pracy i braku równorzędnego pracodawca będzie miał prawo rozwiązania umowy o pracę z powracającym pracownikiem.

#### **17. Elastyczna organizacja czasu pracy (art. 188<sup>1</sup>)**

Pracownikom wychowującym dziecko do ukończenia przez nie ósmego roku życia przyznano uprawnienie ubiegania się o bardziej elastyczną organizację czasu pracy, za którą uznano:

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

Rozpoznając wniosek, pracodawca będzie zobowiązany uwzględnić potrzeby pracownika, w szczególności termin oraz przyczynę konieczności korzystania z elastycznej organizacji pracy, ale także swoje potrzeby i możliwości, w tym konieczność zapewnienia normalnego roku pracy, organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. Dopuszczalna będzie zatem odmowa uwzględnienia wniosku, jednak przyczyna odmowy będzie musiała zostać wskazana w **terminie siedmiu dni** od dnia otrzymania wniosku.

### **18. Wykroczenia przeciwko prawom pracownika (art. 281 §1 pkt 2a, 2b, 5a-5d)**

Wprowadzenie nowych obowiązków dla pracodawcy skutkuje również wprowadzeniem sankcji za ich nieprzestrzeganie. Katalog wykroczeń przeciwko prawom pracownika powiększył się m.in. o:

- niepoinformowanie pracownika w terminie o warunkach jego zatrudnienia,
- naruszenie przepisów o urlopie opiekuńczym.

Opracowała

Jolanta Zedlewska