

NEWSLETTER PRAWO PRACY

NAJWAŻNIEJSZE ZMIANY W PRAWIE
PRACY W 2023 R.



Wprowadzenie pracy zdalnej do Kodeksu pracy

Od kwietnia 2023 r. obowiązują przepisy dotyczące pracy zdalnej, które dodano do Kodeksu pracy. Przepisy te zastąpiły uregulowania dotyczące telepracy.

Przepisy o kontroli trzeźwości w Kodeksie pracy

W lutym 2023 r. wprowadzono do Kodeksu pracy przepisy umożliwiające pracodawcom sprawdzanie trzeźwości pracowników oraz czy pracownicy nie znajdują się pod wpływem innych substancji odurzających. Dopuszczono kontrole prewencyjne i wykrywcze w tym zakresie.

Konieczność uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony

Zmiany do Kodeksu pracy wdrażające dyrektywę w sprawie równowagi pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym oraz dotyczącą przejrzystych warunków zatrudnienia nałożyły na pracodawców obowiązek uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony oraz przeprowadzania konsultacji związkowej.

Zmiany w umowach na okres próbny

Dopuszczalna długość trwania umowy na okres próbny została uzależniona od okresu planowanej dalszej współpracy z pracownikiem.

Wprowadzenie nowych urlopów i szczególnych uprawnień dla rodziców do Kodeksu pracy

Do Kodeksu pracy wprowadzono nowe prawa dla pracowników:

- bezpłatny urlop opiekuńczy w wymiarze 5 dni roboczych w roku;
- zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem w wymiarze 2 dni lub 16 godzin w roku (z zachowaniem prawa do połowy wynagrodzenia);
- wydłużenie urlopu rodzicielskiego do 41 tygodni (jedno dziecko) oraz 43 tygodni (więcej niż jedno dziecko), przy czym jeden rodzic może skorzystać z maksymalnie 32/34 tygodni urlopu;
- dodatkowe przerwy w pracy;
- uprawnienie pracownika wychowującego dziecko do 8. roku życia do wystąpienia z wnioskiem o zastosowanie elastycznej organizacji pracy;
- uprawnienie pracownika zatrudnionego co najmniej 6 miesięcy do złożenia wniosku o zmianę rodzaju pracy lub zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy.

Wprowadzenie zakazu zabrania pracownikowi dodatkowego zatrudnienia

Pracodawca nie może zakazywać pracownikowi podejmowania dodatkowego zatrudnienia w czasie trwania stosunku pracy. Pracodawcy mogą natomiast zabraniać podejmowania przez pracowników działalności konkurencyjnej w czasie trwania u nich stosunku pracy.

Nowe zabezpieczenie powództwa pracownika

W Kodeksie postępowania cywilnego wprowadzono możliwość stosowania dodatkowego zabezpieczenia, zgodnie z którym sąd nakazuje pracodawcy dalsze zatrudnienie zwolnionego pracownika na czas trwania procesu. Sąd może odmówić zastosowania tego zabezpieczenia wyłącznie w sytuacji, gdy roszczenie zwolnionego pracownika jest oczywiście bezzasadne.

Zwolnienie pracowników z opłat sądowych

Zgodnie z nowelizacją ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych pracownicy zostali całkowicie zwolnieni z opłat od pozwów składanych do sądów pracy, nawet gdy wartość ich roszczeń przekroczy 50 000 zł. Zmiana ta nie dotyczy apelacji jeśli wartość przedmiotu sporu przekracza 50 000 zł.



**Dorota
Dąbrowska-Kobus**
radca prawny
ddk@pnplaw.pl