



ZWIĄZEK  
PRACODAWCÓW  
POLSKA MIEDŹ  
THE POLISH COPPER EMPLOYERS' ASSOCIATION

# Monitoring Legislacji Krajowej

## Konsultacje krajowych aktów prawnych – monitoring legislacji ZPPM

w okresie od 30 marca do 4 kwietnia 2023 roku

Raport na dzień 4 kwietnia 2023 roku

### I. Projekty aktów prawnych

W omawianym okresie Rządowe Centrum Legislacji opublikowało 2. projekty ustaw oraz 15. projektów rozporządzeń Rady Ministrów, Prezesa Rady Ministrów oraz poszczególnych Ministrów.

Przeprowadzono konsultacje 1. projektu ustawy i 4. projektów rozporządzeń dotyczących podmiotów członkowskich (pracodawcy, przedsiębiorcy, JST) zrzeszonych w Związku. Zostały one omówione w tekście poniżej.

#### Projekty ustaw:

#### 1. Projekt ustawy o ułatwieniach w przygotowaniu i realizacji inwestycji w zakresie biogazowni rolniczych (numer z wykazu: UD485)

Zgodnie z Polityką Energetyczną Polski do 2040 r. biogazownie rolnicze mogą pełnić w systemie nie tylko istotną rolę wytwórczą, ale również szybko reagować na zmieniające się zapotrzebowanie na moc. Sterowalność i związana z tym elastyczność wytwarzania energii w biogazowniach rolniczych stanowi istotny element stabilizacji polskiego systemu elektroenergetycznego wobec rosnącego udziału w nim mniej stabilnych instalacji odnawialnych źródeł energii (OZE), w szczególności instalacji fotowoltaicznych i elektrowni wiatrowych.

Przygotowana ustawa odpowiada na pilną potrzebę zwiększenia liczby stabilnych, sterowalnych i odpornych na zmienne uwarunkowania meteorologiczne i czynniki zewnętrzne instalacji odnawialnych źródeł energii w polskim miksie energetycznym. Biogazownie rolnicze stanowią ponadto domknięcie systemu gospodarowania odpadami powstającymi w polskich gospodarstwach rolnych czy zakładach przetwórstwa rolno-spożywczego.

Główne rozwiązania przyjęte w projekcie zakładają wprowadzenie:

- 1) ułatwień w procesie inwestycyjnym, w toku postępowania o wydanie decyzji o warunkach zabudowy oraz postępowania w sprawie wydania decyzji o pozwoleniu na budowę dotyczące biogazowni rolniczych, a także wydania warunków przyłączenia biogazowni rolniczej do sieci;
- 2) ułatwień w wykorzystaniu lokalnego potencjału substratu, poprzez wskazanie, że określone w wydanym na podstawie projektowej ustawy rozporządzeniu wykonawczym substraty nie będą taktowane jako odpad, co doprowadzi do tego, że nie będzie wymagane przeprowadzenie określonej procedury administracyjnej przed odpowiednim marszałkiem województwa w przedmiocie uznania przedmiotu lub substancji za produkt uboczny oraz potwierdzenia spełnienia warunków uznania przedmiotu lub substancji za produkt uboczny;
- 3) ułatwień w zakresie wykorzystania produktu pofermentacyjnego, poprzez określenie, że wymieniony w rozporządzeniu Ministra właściwego do spraw rolnictwa surowiec będzie mógł być wprowadzany do obrotu jako produkt pofermentacyjny bez konieczności uzyskania pozwolenia ministra właściwego do spraw rolnictwa, co w efekcie umożliwi producentom ich zbycie lub zagospodarowanie bez konieczności uzyskiwania określonej decyzji administracyjnej.

Projekt ustawy na etapie konsultacji publicznych (3 etap) i opiniowania (4 etap).

Link do konsultacji: <https://pracodawcy.pl/projekt-ustawy-o-ulatwieniach-w-przygotowaniu-i-realizacji-inwestycji-w-zakresie-biogazowni-rolniczych/>

#### Projekty rozporządzeń:

##### 1. Projekt rozporządzenia Ministra Infrastruktury w sprawie pilotowania pojazdów nienormatywnych (numer z wykazu: 294)

Projekt rozporządzenia Ministra Infrastruktury w sprawie pilotowania pojazdów nienormatywnych stanowi wykonanie upoważnienia zawartego w art. 64i ust. 2 ustawy z dnia 20 czerwca 1997 r, - Prawo o ruchu drogowym (Dz. U. z 2022 r. poz. 988, z późn. zm.).

Projekt rozporządzenia określa:

- przekroczenia wielkości pojazdu który wymaga pilotowania ( długości, szerokość, wysokość, masę całkowitą);
- poruszanie się pojazdu nienormatywnego w kolumnie;
- wymóg wysokości, nadwozia, masy całkowitej, dla pojazdu pilotującego;
- niezbędne wyposażenie pojazdu wykonującego pilotowanie (między innymi: napis „PILOT” na białym tle, pasy biało czerwone, światła, urządzenie nagłaśniające, środki łączności, tarcza do zatrzymywania pojazdów, latarka, wysokościomierz, pachołki drogowe, taśma miernicza);
- obowiązki pilota podczas wykonywania pilotowania przejazdu pojazdu nienormatywnego;
- wzór oznakowania przedniej maski pojazdu, przednich bocznych drzwi pojazdu oraz klapy tylnej lub drzwi tylnych pojazdu napisem (w tym wzór napisu „ PILOT” i pasów biało czerwonych).

Projekt rozporządzenia na etapie konsultacji publicznych (3 etap).

Link do konsultacji: <https://pracodawcy.pl/projekt-rozporzadzenia-mi-w-sprawie-pilotowania-pojazdow-nienormatywnych/>

##### 2. Projekt rozporządzenia Ministra Finansów zmieniającego rozporządzenie w sprawie wzorów formularzy zgłoszeń identyfikacyjnych i zgłoszeń aktualizacyjnych oraz zgłoszeń w zakresie danych uzupełniających (numer z wykazu: 706)

Ustawa z dnia 13 października 1995 r. o zasadach ewidencji i identyfikacji podatników i płatników (Dz. U. z 2022 r. poz. 2500), zwana dalej „ustawą”, w art. 5 ust. 5 zawiera upoważnienie dla ministra właściwego do spraw finansów publicznych do określenia, w drodze rozporządzenia, wzorów formularzy zgłoszeń identyfikacyjnych i formularzy zgłoszeń aktualizacyjnych oraz zgłoszeń w zakresie danych uzupełniających, o których mowa w ust. 2b pkt 2, w art. 42 ust. 3a pkt 2 ustawy z dnia 29 czerwca 1995 r. o statystyce publicznej (Dz. U. z 2022 r. poz. 459, z późn. zm.) i w art. 43 ust. 5b pkt 2 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2022 r. poz. 1009, z późn. zm).

Projektowane rozporządzenie określa nowy wzór formularza zgłoszenia związanego z ewidencją i identyfikacją podatników, płatników podatków i płatników składek na ubezpieczenia społeczne oraz zdrowotne będących osobą prawną lub jednostką organizacyjną niemającą osobowości prawnej (NIP-2). Wprowadzenie zmian we wzorze formularza NIP-2 wynika z konieczności dostosowania tego formularza do stanu prawnego wprowadzanego ustawą z dnia 26 stycznia 2023 r. o fundacji rodzinnej (Dz. U. poz. 326), która wejdzie w życie z dniem 22 maja 2023 r. (art. 145 ww. ustawy).

Projektowane zmiany obejmują zmianę załącznika nr 1 do nowelizowanego rozporządzenia Ministra Finansów, Funduszy i Polityki Regionalnej z dnia 19 lipca 2021 r. w sprawie zgłoszeń identyfikacyjnych i zgłoszeń aktualizacyjnych oraz zgłoszeń w zakresie danych uzupełniających (Dz. U. poz. 1404, z późn. zm.), stanowiącego wzór formularza zgłoszenia NIP-2.

Projekt rozporządzenia na etapie konsultacji publicznych (3 etap).

Link do konsultacji: <https://pracodawcy.pl/projekt-rozporzadzenia-mf-zmieniajacego-rozporzadzenie-w-sprawie-wzorow-formularzy-zgloszen-identyfikacyjnych-i-zgloszen-aktualizacyjnych-oraz-zgloszen-w-zakresie-danych-uzupelniajacych-2/>

3. Projekt rozporządzenia Ministra Infrastruktury zmieniającego rozporządzenie w sprawie ogólnych warunków prowadzenia ruchu kolejowego i sygnalizacji (numer z wykazu: 300)

Zgodnie z art. 17 ust. 7 ustawy z dnia 28 marca 2003 r. o transporcie kolejowym (Dz. U. z 2021 r. poz. 1984, z późn. zm.) na ministrze właściwym do spraw transportu spoczywa obowiązek określenia, w drodze rozporządzenia, ogólnych warunków prowadzenia ruchu kolejowego i sygnalizacji, uwzględniając obowiązek opracowania przez zarządców, przewoźników kolejowych i użytkowników bocznic kolejowych szczegółowych przepisów wewnętrznych w tym zakresie.

Na podstawie ww. upoważnienia projektodawca proponuje znowelizować rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 18 lipca 2005 r. w sprawie ogólnych warunków prowadzenia ruchu kolejowego i sygnalizacji (Dz. U. z 2015 r. poz. 360, z późn. zm.) mając na uwadze, że budowa i przyszła eksploatacja linii kolejowych dużych prędkości (począwszy od 250 km/h, z planem perspektywicznego podniesienia do 350 km/h) generuje potrzebę wypracowania rozwiązań technicznych i organizacyjnych w zakresie kierowania i sterowania ruchem kolejowym (ksrk) i prowadzenia ruchu kolejowego.

Rozwiązania ujęte w projekcie mają na celu umożliwienie budowy linii kolejowych dużych prędkości o prędkościach rzędu 250-350 km/h oraz zapewnienie w większym stopniu interoperacyjności sieci kolei przez dopuszczenie stosowania systemu ERTMS/ETCS poziomu 2 również w konfiguracji bez sygnalizatorów przytorowych.

Projektowane rozporządzenie wprowadza trzy możliwe konfiguracje, w ramach których stosowany może być system ETCS poziomu 2, tj.:

- równoległe z pełną sygnalizacją przytorową;
- z sygnalizacją przytorową na posterunkach ruchu, a bez sygnalizacji przytorowej na szlakach;
- bez sygnalizacji przytorowej

oraz wszelkie niezbędne zmiany w przepisach szczegółowych, tak aby jasno określić zasady prowadzenia ruchu kolejowego i sygnalizacji we wszystkich ww. konfiguracjach.

Projekt rozporządzenia na etapie konsultacji publicznych (3 etap).

Link do konsultacji: <https://pracodawcy.pl/projekt-rozporzadzenia-mi-zmieniajacego-rozporzadzenie-w-sprawie-ogolnych-warunkow-prowadzenia-ruchu-kolejowego-i-sygnalizacji/>

4. Projekt rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie wyłączenia niektórych rodzajów porozumień wertykalnych spod zakazu porozumień ograniczających konkurencję (numer z wykazu: RD675)

Projekt rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie wyłączenia niektórych rodzajów porozumień wertykalnych spod zakazu porozumień ograniczających konkurencję stanowi wykonanie upoważnienia ustawowego zawartego w art. 8 ust. 3 ustawy z dnia 16 lutego 2007 r. o ochronie konkurencji i konsumentów (Dz. U. z 2021 r. poz. 275, z późn. zm.).

Zgodnie z delegacją ustawową, projektowane rozporządzenie określa warunki wyłączenia niektórych porozumień wertykalnych spod zakazu porozumień ograniczających konkurencję określonego w art. 6 ust. 1 ustawy. Jednocześnie projekt określa: klauzule niedozwolone (czyli takie postanowienia, których strony nie mogą zawrzeć w porozumieniu), klauzule dozwolone

(czy takie postanowienia, których występowanie w porozumieniu nie uznaje się za naruszenie art. 6 ust. 1 ustawy) oraz okres obowiązywania wyłączenia

Porozumienia wertykalne to porozumienia zawierane pomiędzy przedsiębiorcami działającymi na różnych poziomach łańcucha produkcji lub dystrybucji, w szczególności porozumienia zawierane między organizatorami systemów dystrybucji i ich uczestnikami. Porozumienia wertykalne obejmują szeroki zakres typowych porozumień biznesowych dotyczących sposobu funkcjonowania systemów dystrybucji, np. porozumienia dotyczące ramowej współpracy, wyłączności, zaopatrzenia oraz know-how. Projekt rozporządzenia wyłącza spod zakazu porozumienia wertykalne jednocześnie wskazując wyjątki od tych wyłączeń, a więc wskazuje rodzaje porozumień oraz klauzul w nich stosowanych, które nie podlegają generalnemu wyłączeniu.

Określone w projekcie niektóre rodzaje porozumień wertykalnych wyłączone spod zakazu porozumień ograniczających konkurencję spełniają wszystkie wymagania określone w upoważnieniu ustawowym (art. 8 ust. 3 ustawy), tj.:

1. przyczyniają się do polepszenia produkcji, dystrybucji towarów lub do postępu technicznego lub gospodarczego;
2. zapewniają nabywcy lub użytkownikowi odpowiednią część wynikających z porozumień korzyści;
3. nie nakładają na zainteresowanych przedsiębiorców ograniczeń, które nie są niezbędne do osiągnięcia tych celów;
4. nie stwarzają tym przedsiębiorcom możliwości wyeliminowania konkurencji na rynku właściwym w zakresie znacznej części określonych towarów.

W związku z powyższym, w projektowanym rozporządzeniu – wzorem przepisów unijnych – przyjęto założenie, że dla ułatwienia działalności gospodarczej niektóre rodzaje porozumień zostaną wyłączone spod zakazów zawierania niedozwolonych porozumień z uwagi na ich potencjalne prokonkurencyjne skutki lub brak możliwości istotnego oddziaływania na konkurencję. Warunkiem dopuszczalności zwolnienia jest także nieprzekroczenie przez strony porozumienia określonej wielkości udziału w rynku (zasadniczo 30%).

Celem projektowanego rozporządzenia jest zatem uproszczenie z punktu widzenia przedsiębiorców oceny, czy zawarte przez nich porozumienie wertykalne może naruszać art. 6 ust. 1 ustawy. Projektowane rozporządzenie ma też w założeniu zwiększać pewność prawną po stronie przedsiębiorcy – w przeciwnym razie będzie on musiał każdorazowo oceniać, czy jego porozumienie ogranicza konkurencję ze względu na cel lub skutek (przy czym określenie, jakie są skutki porozumienia jest znacznie trudniejsze) i czy potencjalnie wchodzi ono w zakres wyjątku określonego w art. 8 ust. 1 ustawy.

Projekt rozporządzenia na etapie konsultacji publicznych (3 etap) i opiniowania (4 etap).

Link do konsultacji: <https://pracodawcy.pl/projekt-rozporzadzenia-rm-w-sprawie-wylaczenia-niektorych-rodzajow-porozumien-wertykalnych-spod-zakazu-porozumien-ograniczajacych-konkurencje/>

## **II. Ogłoszone akty prawne (Dziennik Ustaw RP)**

W analizowanym okresie opublikowano czterdzieści trzy akty prawne, tzn. ustawy, rozporządzenia Rady Ministrów, Prezesa Rady Ministrów i poszczególnych ministrów, obwieszczenia w sprawie ogłoszenia tekstu jednolitego. Z powyższych publikacji w zainteresowaniu pracodawców i przedsiębiorców znaleźć się mogą następujące akty prawne:

1/ Ustawa z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw

- Ustawa została opublikowana 4 kwietnia 2023 roku w Dzienniku Ustaw (Dz.U. z 2023, poz. 641).
- Ustawa o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (dalej: ustawa) wdraża w zakresie swojej regulacji dyrektywę 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 186 z 11.07.2019, str. 105) oraz dyrektywę 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 uchylającą dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz. Urz. UE L 188 z 12.07.2019, str. 79).

Główne zmiany w zakresie ustawy - Kodeks pracy:

**1) Ochrona przed niekorzystnym traktowaniem w zatrudnieniu z powodu korzystania z uprawnień pracowniczych**

Zgodnie z art. 18<sup>3e</sup> Kodeksu pracy, 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, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę. Zasada będzie miała odpowiednie zastosowanie do pracownika, który udzielił w jakiegokolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z ww. uprawnień.

**2) Zmiana w zakresie umów o pracę na okres próbny**

Proponuje się, przy okazji nowelizacji przepisu określającego umowy o pracę, dokonać modyfikacji także kolejności wyszczególnionych w art. 25 § 1 Kodeksu pracy rodzajów umów o pracę. Regulacja przewiduje wyjątek od 3-miesięcznego okresu umowy na okres próbny, polegający na tym, iż strony będą mogły uzgodnić w umowie o pracę na okres próbny, że umowa ta przedłuży się o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli wystąpią takie nieobecności. Umowę o pracę na okres próbny będzie zawierało się na okres nieprzekraczający: 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 będzie podawany okres, na który strony będą miały zamiar zawrzeć umowę o pracę na czas określony w przypadku zamiaru zawarcia takiej umowy na okres krótszy niż 12 miesięcy. Ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem będzie dopuszczalne tylko, jeżeli pracownik będzie miał być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy.

**3) Prawo do jednoczesnego zatrudnienia lub wykonywania pracy na innej podstawie**

Wprowadzono regulację, zgodnie z którą pracodawca nie będzie mógł zakazać pracownikowi jednoczesnego pozostawania w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesnego pozostawania w stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy. Przepisu tego nie będzie stosowało się w przypadku zawarcia umowy o zakazie konkurencji, a także jeżeli odrębne przepisy stanowią inaczej. 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, nie będzie mogło stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez

pracodawcę, przygotowanie do takiego wypowiedzenia lub rozwiązania albo przyczyny zastosowania działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę.

**4) Rozszerzenie zakresu informowania o stosunku pracy**

**a) treść umowy o pracę**

Umowa o pracę będzie określała strony umowy, siedzibę 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: rodzaj pracy; miejsce lub miejsca wykonywania pracy; wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia; wymiar czasu pracy; dzień rozpoczęcia pracy; w przypadku umowy o pracę na okres próbny: czas jej trwania lub dzień jej zakończenia oraz, gdy strony tak uzgodnią, postanowienie o możliwości przedłużenia umowy o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli wystąpią takie nieobecności, okres, na który strony mają zamiar zawrzeć umowę o pracę na czas określony w przypadku zamiaru zawarcia takiej umowy na okres krótszy niż 12 miesięcy, a także postanowienie o wydłużeniu umowy nie więcej niż o 1 miesiąc, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy; w przypadku umowy o pracę na czas określony – czas jej trwania lub dzień jej zakończenia;

**b) informacja dla pracownika**

W art. 29 § 3 Kodeksu pracy zaproponowano, aby pracodawca informował pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej, nie później niż w terminie 7 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy, co najmniej o: obowiązującej pracownika dobowej i tygodniowej normie czasu pracy; obowiązującym pracownika dobowym i tygodniowym wymiarze czasu pracy; przysługujących pracownikowi przerwach w pracy; przysługującym pracownikowi dobowym i tygodniowym odpoczynku; zasadach dotyczących pracy w godzinach nadliczbowych i rekompensaty za nią; w przypadku pracy zmianowej – zasadach dotyczących przechodzenia ze zmiany na zmianę; w przypadku kilku miejsc wykonywania pracy – zasadach dotyczących przemieszczania się między miejscami wykonywania pracy; innych niż uzgodnione w umowie o pracę przysługujących pracownikowi składnikach wynagrodzenia oraz świadczeniach pieniężnych lub rzeczowych; 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; 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; prawie pracownika do szkoleń, jeżeli pracodawca je zapewnia, w szczególności o ogólnych zasadach polityki szkoleniowej pracodawcy; 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; 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 pracodawca będzie informował pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej, 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 informację na temat ochrony związanej z zabezpieczeniem społecznym, zapewnianej przez pracodawcę; nie dotyczy to przypadku,



w którym to pracownik dokonuje wyboru instytucji zabezpieczenia społecznego. Pracodawca będzie informował pracownika również o Pracowniczych Planach Kapitałowych;

**c)** sposób przekazania informacji dla pracownika

Poinformowanie pracownika o warunkach zatrudnienia, które zostały wymienione w art. 29 § 3 pkt 1 i 2 Kodeksu pracy, będzie mogło nastąpić przez wskazanie w postaci papierowej lub elektronicznej odpowiednich przepisów prawa pracy oraz prawa ubezpieczeń społecznych;

**d)** informacja o zmianie warunków zatrudnienia

Pracodawca będzie informował 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 (art. 29 § 3<sup>2</sup> Kodeksu pracy). Wprowadzono modyfikację obecnego art. 29 § 3<sup>2</sup> Kodeksu pracy polegającą na dostosowaniu tego przepisu do rozszerzonego brzmienia § 3 tego artykułu, a także skróceniu dotychczasowego (maksymalnego) 1 miesięcznego terminu od dnia wejścia w życie zmian na poinformowanie pracownika o zmianie warunków zatrudnienia na termin „niezwłocznie”, nie później jednak niż w dniu, w którym taka zmiana ma zastosowanie do pracownika. Nie będzie to dotyczyć przypadku, w którym zmiana warunków zatrudnienia będzie wynikała ze zmiany przepisów prawa pracy oraz prawa ubezpieczeń społecznych, jeżeli przepisy te zostały wskazane w informacji przekazanej pracownikowi;

**e)** przekazanie informacji w postaci elektronicznej

Art. 29 § 3<sup>4</sup> Kodeksu pracy przewiduje możliwość przekazania pracownikowi informacji o warunkach jego zatrudnienia, jak również informacji o ich zmianie w postaci elektronicznej, jeżeli będą dostępne dla pracownika z możliwością ich wydrukowania oraz przechowywania, a pracodawca zachowa dowód ich przekazania lub otrzymania przez pracownika;

**5)** Dodatkowe informacje dla pracowników wysyłanych do innego państwa członkowskiego lub państwa trzeciego

Zgodnie z projektowaną regulacją zawartą w art. art. 29<sup>1</sup> § 2 Kodeksu pracy, przed wyjazdem pracownika do pracy lub w celu wykonania zadania służbowego poza granicami kraju na okres przekraczający 4 kolejne tygodnie, pracodawca będzie zobowiązany przekazać pracownikowi niezależnie od wcześniej wymienionych informacji, informacje w postaci papierowej lub elektronicznej o: państwie lub państwach, w których praca lub zadanie służbowe poza granicami kraju mają być wykonywane; przewidywanym czasie trwania pracy lub zadania służbowego poza granicami kraju; walucie, w której będzie wypłacane pracownikowi wynagrodzenie w czasie wykonywania pracy lub zadania służbowego poza granicami kraju; świadczeniach pieniężnych lub rzeczowych związanych z wykonywaniem pracy lub zadania służbowego poza granicami kraju, jeżeli takie świadczenia przewidują przepisy prawa pracy lub wynika to z umowy o pracę; zapewnieniu lub braku zapewnienia powrotu pracownika do kraju; warunkach powrotu pracownika do kraju – w przypadku zapewnienia takiego powrotu. Poinformowanie pracownika o walucie, w której będzie wypłacane pracownikowi wynagrodzenie w czasie wykonywania pracy lub zadania służbowego za granicą, oraz o zmianie tego warunku będzie mogło nastąpić przez wskazanie w postaci papierowej lub elektronicznej odpowiednich przepisów prawa pracy (art. 29<sup>1</sup> § 3 Kodeksu pracy). Podobnie jak w przypadku pracownika wykonującego pracę na terytorium RP, tak i w przypadku pracownika wysyłanego do pracy poza terytorium RP pracodawca będzie informował pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej o zmianie ww. warunków zatrudnienia niezwłocznie, nie później jednak niż w dniu, w którym taka zmiana ma zastosowanie do pracownika. Nie będzie to dotyczyć przypadku, w którym zmiana warunków zatrudnienia będzie wynikała ze zmiany przepisów prawa pracy, jeżeli przepisy te zostały wskazane w informacji przekazanej pracownikowi (art. 29<sup>1</sup> § 4 Kodeksu pracy);

#### 6) Przejście do innych form zatrudnienia

Pracownik zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy będzie mógł 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 o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy, w tym polegające na zmianie rodzaju pracy lub zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy. Nie będzie to dotyczyło pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na okres próbny (art. 29<sup>3</sup> § 1 Kodeksu pracy). Pracodawca powinien, w miarę możliwości, uwzględnić taki wniosek pracownika (art. 29<sup>3</sup> § 2 Kodeksu pracy). Pracodawca będzie udzielał pracownikowi w postaci papierowej lub elektronicznej odpowiedzi na taki wniosek, biorąc pod uwagę potrzeby pracodawcy i pracownika, nie później niż w terminie 1 miesiąca od dnia jego otrzymania; w razie nieuwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika o przyczynie odmowy (art. 29<sup>3</sup> § 3 Kodeksu pracy);

#### 7) Ochrona pracownika przed zwolnieniem

W art. 29<sup>4</sup> § 1 Kodeksu pracy, wskazano sytuacje nie mogące stanowić 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 do rozwiązania umowy o pracę, chyba że pracodawca udowodni, że przy rozwiązywaniu umowy o pracę lub zastosowaniu działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę kierował się innymi powodami. Powodami tym są: 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 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 Kodeksu pracy, dochodzenie udzielenia informacji (rozumianego jako wystąpienie do pracodawcy o udzielenie informacji, a nie zgłoszenie roszczenia na drodze postępowania sądowego) 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. Będzie tu miał zastosowanie odwrócony ciężar dowodu, czyli pracodawca będzie udowadniał, że przy rozwiązywaniu umowy o pracę lub zastosowaniu działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę kierował się innymi powodami, niż wyżej wskazane. W przypadku naruszenia tego przepisu pracownik będzie miał prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Jeżeli pracownik będzie uważał, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę na okres próbny za wypowiedzeniem albo zastosowania działania mającego równoważny skutek do rozwiązania umowy o pracę było skorzystanie z ww. uprawnień, będzie mógł, w terminie 7 dni od dnia złożenia oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę na okres próbny za wypowiedzeniem albo zastosowania działania mającego równoważny skutek do rozwiązania umowy o pracę, złożyć do pracodawcy wnioski w postaci papierowej lub elektronicznej o wskazanie przyczyny uzasadniającej to rozwiązanie albo zastosowanie działania (art. 29<sup>4</sup> § 3 Kodeksu pracy).

#### 8) Zmiany w zakresie umów na czas określony

Zgodnie z propozycją zawartą w uchwalonych przepisach:



- w art. 30 § 4 Kodeksu pracy dodaje się, że również w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca to wypowiedzenie,
  - w art. 38 § 1 Kodeksu pracy dodaje się, że również o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas określony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy,
  - w art. 45 § 1 Kodeksu pracy dodaje się, że również w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – będzie orzekał o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu,
  - w art. 45 § 2 Kodeksu pracy dodaje się zdanie drugie, zgodnie z którym, jeżeli przed wydaniem orzeczenia upłynął termin, do którego umowa o pracę zawarta na czas określony miała trwać, lub gdy przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Jest to regulacja analogiczna do zawartej w art. 59 Kodeksu pracy, który dotyczy rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas określony z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia,
  - w art. 47 Kodeksu pracy wskazano, że pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące – nie więcej niż za 1 miesiąc. Jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39, albo z pracownicą w okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego lub od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego albo jego części – do dnia zakończenia tego urlopu, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy. Dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego,
  - w art. 47<sup>1</sup> Kodeksu pracy określono, że w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony, której termin, do którego umowa 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. Przepis ten na nowo określa wysokość odszkodowania w związku z propozycją uchylecia art. 50 § 4 Kodeksu pracy,
  - w art. 50 Kodeksu pracy uchylono przepisy, zgodnie z którymi co do zasady, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie, jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu takiej umowy;
- 9) Obowiązek pracodawcy informowania o wolnych stanowiskach pracy i procedurach awansu**

W zmianie do art. 94<sup>2</sup> Kodeksu pracy zaproponowano dodanie do obecnej regulacji obowiązku pracodawcy informowania wszystkich pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy także o możliwości awansu oraz wolnych stanowiskach pracy;

**10) Szkolenia zapewniane przez pracodawcę**

Dodano nowy przepis – art. 94<sup>13</sup> Kodeksu pracy, zgodnie z którym w przypadku obowiązku pracodawcy przeprowadzenia szkoleń pracowników, niezbędnych do wykonywania określonego rodzaju pracy lub pracy na określonym stanowisku, szkolenia takie będą

odbywały 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. Ten obowiązek pracodawcy przeprowadzenia szkoleń pracowników będzie wynikał z postanowień układu zbiorowego pracy lub innego porozumienia zbiorowego lub regulaminu, albo z przepisów prawa lub umowy o pracę. Dotyczyć to będzie również szkoleń odbywanych przez pracownika na podstawie polecenia przełożonego. Natomiast przyznanie pracownikowi prawa do nieodpłatnego szkolenia niezbędnego do wykonywania określonego rodzaju pracy lub na określonym stanowisku także w przypadku, gdy na mocy umowy o pracę pracodawca będzie zobowiązany do zapewnienia pracownikowi takiego szkolenia oraz w przypadku szkoleń odbywanych przez pracownika na podstawie polecenia przełożonego, a także zapewnienie, że szkolenia takie będą nieodpłatne, będzie zaliczało się je do czasu pracy i będą odbywały się w miarę możliwości w godzinach pracy jest konieczna ze względu na zapewnienie spójności rozwiązań prawnych;

#### **11) Dodatkowe przerwy w pracy**

Zmiana art. 134 Kodeksu pracy, wprowadza regulację zgodnie z którą, 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.

Przerwy te wlicza się do czasu pracy.

#### **12) Przyznanie prawa do zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej**

Dodano art. 148<sup>1</sup> Kodeksu pracy, zgodnie z którym pracownikowi będzie przysługiwało w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli jest niezbędna natychmiastowa obecność pracownika, w wymiarze 2 dni lub 16 godzin, z zachowaniem prawa do połowy wynagrodzenia. Pracodawca będzie obowiązany udzielić tego zwolnienia na wniosek pracownika zgłoszony najpóźniej w dniu korzystania z tego zwolnienia, w terminie wskazanym przez pracownika. Wymiar zwolnienia od pracy udzielanego w wymiarze godzinowym dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy będzie ustalany proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika; niepełna godzina zwolnienia od pracy będzie zaokrąglana w górę do pełnej godziny.

Ze zwolnienia od pracy udzielanego w wymiarze godzinowym będzie mógł skorzystać także pracownik, dla którego dobową normą czasu pracy, wynikająca z odrębnych przepisów, jest niższa niż 8 godzin. Za czas zwolnienia od pracy, o którym wyżej mowa, pracownik zachowa prawo do 50% wynagrodzenia obliczanego co do zasady jak wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego. Tak jak w przypadku urlopu na żądanie pracownik będzie składał wniosek w każdej dostępnej formie;

#### **13) Przyznanie prawa do urlopu opiekuńczego**

Art. 173<sup>1</sup>–173<sup>3</sup> Kodeksu pracy - zgodnie z zaproponowanym przepisem pracownikowi będzie przysługiwał w ciągu roku kalendarzowego 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, w wymiarze 5 dni. Urlop ten będzie mógł być wykorzystany jednorazowo albo w częściach. Za członka rodziny będzie uważało się syna, córkę, matkę, ojca lub małżonka. Urlop będzie udzielany w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym

go rozkładem czasu pracy. Urlop będzie udzielany na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie nie krótszym niż 1 dzień przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu we wniosku pracownik będzie wskazywał imię i nazwisko osoby, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych, przyczynę konieczności zapewnienia przez pracownika osobistej opieki lub wsparcia oraz w przypadku członka rodziny – stopień pokrewieństwa z pracownikiem lub w przypadku osoby niebędącej członkiem rodziny – adres zamieszkania tej osoby. Adres zamieszkania będzie podawany w celu potwierdzenia, że osoba niebędąca członkiem rodziny zamieszkuje z pracownikiem w tym samym gospodarstwie domowym. We wniosku nie będą podawane szczegółowe informacje o stanie zdrowia osoby, której pracownik zapewnia osobistą opiekę, a jedynie przyczyna konieczności zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia przez pracownika. Za czas urlopu opiekuńczego pracownik nie zachowa prawa do wynagrodzenia;

**14)** Zmiany w przepisach dotyczących ochrony stosunku pracy pracowników korzystających z urlopów związanych z rodzicielstwem

Zgodnie art. 177 § 1 Kodeksu pracy, w okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego, a także od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu ojcowskiego albo jego części, urlopu rodzicielskiego albo jego części – do dnia zakończenia tego urlopu, pracodawca nie może: prowadzić przygotowań do wypowiedzenia lub rozwiązania bez wypowiedzenia stosunku pracy z tą pracownicą lub tym pracownikiem; wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z tą pracownicą lub tym pracownikiem, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z ich winy i reprezentująca pracownicę lub pracownika zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy.

Natomiast zgodnie z § 1<sup>1</sup> w art. 177 Kodeksu pracy w przypadku złożenia przez pracownika wniosku, o którym mowa w § 1, wcześniej niż w terminach określonych w art. 180 § 9, art. 182<sup>1d</sup> § 1, art. 182<sup>3</sup> § 2 zakaz, o którym mowa w § 1, zaczyna obowiązywać na:

- 1) 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z części urlopu macierzyńskiego oraz części urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego;
- 2) 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu rodzicielskiego albo jego części;
- 3) 7 dni przed rozpoczęciem urlopu ojcowskiego albo jego części.

Zgodnie art. 177 § 4 Kodeksu pracy rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem w okresie ciąży, urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego lub urlopu rodzicielskiego może nastąpić tylko w razie ogłoszenia [upadłości lub likwidacji](#) pracodawcy;

**15)** Wydłużenie okresu, w którym pracownik wychowujący dziecko do 4. roku życia może wyrazić zgodę m.in. na pracę nadliczbową

W art. 178 § 2 Kodeksu pracy - zmiana ma na celu wydłużenie wieku dziecka z 4. do 8. roku życia i tym samym 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;

**16)** Wydłużenie wymiaru urlopu rodzicielskiego i przyznanie nieprzenoszalnej jego części dla każdego z pracujących rodziców

Zgodnie z nowym brzmieniem § 1 w art. 182<sup>1a</sup> Kodeksu pracy pracownicy – rodzice dziecka będą mieli prawo do urlopu rodzicielskiego w celu sprawowania opieki nad dzieckiem w wymiarze do: 41 tygodni – w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie; 43 tygodni w przypadku porodu mnogiego. Rodzice dziecka posiadającego zaświadczenie stwierdzające ciężkie i nieodwracalne upośledzenie albo nieuleczalną chorobę zagrażającą

życiu, które powstały w prenatalnym okresie rozwoju dziecka lub w czasie porodu, mają prawo do urlopu rodzicielskiego w celu sprawowania opieki nad tym dzieckiem w wymiarze odpowiednio do: 65 tygodni i 67 tygodni. Urlop rodzicielski w nowym, wyższym niż obecnie, wymiarze nadal będzie przysługiwał łącznie obojgu pracownikom – rodzicom dziecka (§ 3). Zgodnie z nową regulacją zawartą w § 4 art. 182<sup>1a</sup> Kodeksu pracy każdemu z pracowników – rodziców dziecka będzie przysługiwało wyłączne prawo do 9 tygodni urlopu rodzicielskiego z wyżej określonego wymiaru urlopu; prawa tego nie będzie można przenieść na drugiego z rodziców dziecka;

**17) Zmiana zasad wykorzystywania urlopu rodzicielskiego**

Urlop rodzicielski będzie udzielany jednorazowo albo w nie więcej niż 5 częściach, nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6. rok życia (art. 182<sup>1c</sup> Kodeksu pracy). Pracownicy będą mogli zatem korzystać z urlopu rodzicielskiego w dowolnym terminie, nie dłużej jednak niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko ukończy 6. rok życia i nie więcej niż w 5 częściach;

**18) Zmiany w przepisach dotyczących korzystania z łączenia urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy**

Zgodnie ze zmianami do art. 182<sup>1f</sup> Kodeksu pracy, w przypadku łączenia przez pracownika – rodzica dziecka korzystania z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu, wymiar urlopu rodzicielskiego będzie ulegał wydłużeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy wykonywanej przez pracownika – rodzica dziecka w trakcie korzystania z urlopu lub jego części, nie dłużej jednak niż do: 82 tygodni – w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie); 86 tygodni – w przypadkach, o których w przypadku porodu mnogiego. Natomiast zgodnie z art. 182<sup>1f</sup> § 1<sup>1</sup> Kodeksu pracy w przypadku łączenia przez pracownika – rodzica dziecka posiadającego zaświadczenie stwierdzające ciężkie i nieodwracalne upośledzenie albo nieuleczalną chorobę zagrażającą życiu, które powstały w prenatalnym okresie rozwoju dziecka lub w czasie porodu, korzystania z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu, wymiar urlopu rodzicielskiego ulega wydłużeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy wykonywanej przez pracownika w trakcie korzystania z urlopu lub jego części, nie dłużej odpowiednio jednak niż do: 130 tygodni i 134 tygodni;

**19) Ustalenie nowych wymiarów urlopu rodzicielskiego dla pracowników, którzy przyjęli dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej lub występujących o adopcję dziecka**

Zmiana w art. 183 § 4–4<sup>2</sup> Kodeksu pracy polega na ustaleniu nowego wymiaru urlopu rodzicielskiego, tj. do: 41 tygodni – w przypadku przyjęcia na wychowanie jednego dziecka; 43 tygodni – w przypadku jednoczesnego przyjęcia na wychowanie więcej niż jednego dziecka; 38 tygodni – w przypadku przyjęcia na wychowanie starszego dziecka.

Wymiar urlopu rodzicielskiego w przypadku dziecka posiadającego zaświadczenie stwierdzające ciężkie i nieodwracalne upośledzenie albo nieuleczalną chorobę zagrażającą życiu, które powstały w prenatalnym okresie rozwoju dziecka lub w czasie porodu wynosi do: 65 tygodni – w przypadku przyjęcia na wychowanie jednego dziecka; 67 tygodni – w przypadku jednoczesnego przyjęcia na wychowanie więcej niż jednego dziecka; 62 tygodni – w przypadku przyjęcia na wychowanie starszego dziecka. Urlop rodzicielski będzie udzielany jednorazowo albo nie więcej niż w 5 częściach.

**20) Zmiana w przepisie dotyczącym dopuszczenia pracownika do pracy po urlopie wychowawczym**

Zmiana w art. 186<sup>4</sup> Kodeksu pracy spowoduje, że pracodawca będzie zobowiązany do dopuszczenia pracownika po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach

urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu wychowawczego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu na warunkach nie mniej korzystnych, od tych, które obowiązywałyby, gdyby nie korzystał z urlopu;

**21)** Doprecyzowanie przepisu dotyczącego korzystania z urlopu wychowawczego i obniżonego wymiaru czasu pracy

Pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego (zmiany w art. 186<sup>7</sup> Kodeksu pracy) będzie mógł złożyć pracodawcy wniosek o obniżenie jego wymiaru czasu pracy do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy w okresie, w którym mógłby korzystać z takiego urlopu – w postaci papierowej lub elektronicznej. Dodano przepisy, zgodnie z którymi z obniżonego wymiaru czasu pracy, pracownik będzie mógł korzystać przez okres odpowiadający pozostałemu do wykorzystania wymiarowi urlopu wychowawczego, nie dłużej jednak niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6. rok życia. Korzystanie z obniżonego wymiaru czasu pracy nie będzie obniżało wymiaru urlopu wychowawczego;

**22)** Nowe przepisy dotyczące elastycznej organizacji pracy

W dodanym art. 188<sup>1</sup> w § 1 Kodeksu pracy zaproponowano, aby pracownik wychowujący dziecko do ukończenia przez nie 8. roku życia mógł złożyć w postaci papierowej lub elektronicznej wniosek o zastosowanie do niego elastycznej organizacji pracy. Wniosek będzie składany w terminie nie krótszym niż 21 dni przed planowanym rozpoczęciem korzystania z elastycznej organizacji pracy. Za elastyczną organizację pracy uważa się pracę zdalną, system czasu pracy, o którym mowa w art. 139, art. 143 i art. 144 Kodeksu pracy, rozkłady czasu pracy, o których mowa w art. 140<sup>1</sup> lub art. 142 Kodeksu pracy, oraz obniżenie wymiaru czasu pracy. Pracodawca będzie rozpatrywał wniosek o elastyczną organizację pracy 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. Po rozpatrzeniu wniosku o elastyczną organizację pracy pracodawca poinformuje pracownika o jego uwzględnieniu albo o przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku albo o innym możliwym terminie zastosowania elastycznej organizacji pracy, niż wskazany we wniosku – w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku. Pracownik korzystający z elastycznej organizacji pracy będzie mógł w każdym czasie złożyć wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej o powrót do poprzedniej organizacji pracy przed upływem terminu rozpoczęcia i zakończenia elastycznej organizacji pracy wskazanym we wniosku, gdy uzasadnia to zmiana okoliczności będąca podstawą do korzystania przez pracownika z elastycznej organizacji pracy. Pracodawca po rozpatrzeniu wniosku, z uwzględnieniem takich okoliczności, poinformuje pracownika o uwzględnieniu albo przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku albo o możliwym terminie powrotu do pracy, w postaci papierowej lub elektronicznej, w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku. Złożenie przez pracownika wniosku o elastyczną organizację pracy nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę i przyczyny uzasadniającej prowadzenie przygotowania do wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia;

**23)** Sankcje za nieinformowanie pracownika o warunkach jego zatrudnienia i za nieudzielenie pracownikowi odpowiedzi na wniosek

W przepisie art. 281 § 1 Kodeksu pracy wprowadzono zmianę polegającą na objęciu odpowiedzialnością za wykroczenia przeciwko prawom pracownika naruszenia polegającego na nieinformowaniu pracownika w terminie o warunkach jego zatrudnienia, a także na

nieudzieleniu pracownikowi w terminie w postaci papierowej lub elektronicznej odpowiedzi na wnioski o zmianę rodzaju umowy o pracę na umowę o pracę na czas nieokreślony lub o bardziej przewidywalne lub bezpieczne warunki pracy, w tym polegające na zmianie rodzaju pracy lub zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy lub nie informowaniu o przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku. Sankcjonowane będzie więc również nieprzekazanie kompletnych informacji o warunkach zatrudnienia pracownika lub przekazanie błędnych informacji, naruszające w sposób rażący przepisy dotyczące informowania o warunkach zatrudnienia. Uzupełniono katalog wykroczeń, zawarty w art. 281 Kodeksu pracy, o działania pracodawcy lub osoby działającej w jego imieniu polegające na: naruszaniu przepisów o elastycznej organizacji pracy, o której mowa w art. 188<sup>1</sup> (dodawany pkt 5a), naruszaniu przepisów o urlopie opiekuńczym (dodawany pkt 5b), naruszeniu przepisów dotyczących uwzględniania wniosków pracownika – małżonka albo pracownika – rodzica dziecka w fazie prenatalnej, w przypadku ciąży powikłanej lub pracownika – rodzica dziecka niepełnosprawnego lub ze szczególnymi potrzebami, o których mowa w art. 142<sup>1</sup> Kodeksu pracy, o wykonywaniu pracy w systemie przerywanego czasu pracy, rozkładu ruchomego czasu pracy, indywidualnego rozkładu czasu pracy oraz wniosku pracownika – rodzica dziecka niepełnosprawnego lub ze szczególnymi potrzebami o telepracę (dodawany pkt 5c), naruszeniu przepisów dotyczących pokrywania przez pracodawcę kosztów szkoleń, o którym mowa w art. 94<sup>13</sup> (dodawany pkt 5d).

Sankcjonowane będzie również naruszanie przepisów o zwolnieniu od pracy z powodu działania siły wyższej, na mocy art. 281 § 1 pkt 5, który dotyczy wykroczeń związanych z naruszeniem przepisów o czasie pracy.

Uchwalona ustawa o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw zmienia się ustawy: ustawę z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela, ustawę z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich, ustawę z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji, ustawę z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej, ustawę z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników, ustawę z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, ustawę z dnia 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej, ustawę z dnia 18 lutego 1994 r. o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszy Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Straży Granicznej, Straży Marszałkowskiej, Służby Ochrony Państwa, Państwowej Straży Pożarnej, Służby Celno- Skarbowej i Służby Więziennej oraz ich rodzin, ustawę z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej, ustawę z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, ustawę z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, ustawę z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, ustawę z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej, ustawę z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, ustawę z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług, ustawę z dnia 16 listopada 2016 r. o Krajowej Administracji Skarbowej, ustawę z dnia 8 grudnia 2017 r. o Służbie Ochrony Państwa, ustawę z dnia 26 stycznia 2018 r. o Straży Marszałkowskiej, ustawę z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców oraz ustawę z dnia 11 marca 2022 r. o obronie Ojczyzny.

Zmiany w powyżej wskazanych ustawach są co do zasady następstwem (konsekwencją) wprowadzanych zmian regulacji ogólnych z zakresu prawa pracy (mają charakter głównie „wynikowy”). Ustawa w sposób zróżnicowany transponuje rozwiązania wynikające

z powyższych dyrektyw do polskich regulacji dotyczących poszczególnych służb mundurowych. Powyższe prowadzi do sytuacji, w której w zakresie tego samego zagadnienia w ustawie przyjęto zróżnicowane rozwiązania w ramach poszczególnych nowelizowanych ustaw.

Zmiany w ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa przewidują, co do zasady, że miesięczny zasiłek macierzyński za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego będzie wynosił 70% podstawy wymiaru zasiłku. Jednocześnie proponuje się, aby pracownica miała możliwość wyboru wysokości zasiłku macierzyńskiego, który będzie pobierany w okresie urlopu rodzicielskiego. I tak przyjęte przepisy przewidują, aby: kobieta otrzymywała 100% zasiłek za cały okres korzystania z urlopu macierzyńskiego, natomiast za okres korzystania z urlopu rodzicielskiego oboje rodzice mieliby prawo do 70% zasiłku albo kobieta w ciągu 21 dni miałaby prawo złożyć do pracodawcy lub Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wnioski o wypłacanie jej 81,5% zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego, przy czym za okres 9 tygodniowej nieprzenoszalnej części tego urlopu dla ojca dziecka przysługiwałby zasiłek macierzyński w wysokości 70% podstawy wymiaru zasiłku; w przypadku niewykorzystania w pierwszym roku życia dziecka ani jednego dnia urlopu rodzicielskiego – na wniosek pracownika/ubezpieczonego następowałoby wyrównanie zasiłku za okres urlopu macierzyńskiego do 100% podstawy zasiłku macierzyńskiego, a zasiłek macierzyński za urlop rodzicielski wykorzystywany w kolejnych latach życia dziecka byłby płatny na poziomie 70% dla obojga rodziców.

Uchwalona ustawa wprowadza obszerne zmiany w przepisach ustawy o Straży Marszałkowskiej między innymi w kwestiach: trybu rozstrzygania spraw ze stosunku służbowego funkcjonariuszy Straży Marszałkowskiej; zasad postępowania kwalifikacyjnego funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej; zmian w zakresie trybu przyjmowania do Straży Marszałkowskiej; zmian w zakresie czasu i przebiegu służby funkcjonariuszy Straży Marszałkowskiej; określenia rodzajów stanowisk funkcjonariuszy Straży Marszałkowskiej; zmian w zakresie stopni, uprawnień oraz zasad urlopu wypoczynkowego, uprawnień do płatnego urlopu okolicznościowego oraz urlopu bezpłatnego; definicji wypadku przy pracy w przypadku funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej; zasad wypłaty uposażenia oraz zasad rozstrzygania sporów ze stosunku służbowego funkcjonariuszy Straży Marszałkowskiej.

Ustawa zawiera rozbudowane przepisy przejściowe i dostosowujące (w tym przepisy regulujące sytuację pracowników i ubezpieczonych korzystających z uprawnień rodzicielskich na dzień 2 sierpnia 2022 r.).

- Ustawa wejdzie w życie po upływie 21 dni od dnia ogłoszenia.

## 2/ Rozporządzenie Ministra Klimatu i Środowiska z dnia 30 marca 2023 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie sposobu kształtowania i kalkulacji taryf oraz sposobu rozliczeń w obrocie energią elektryczną

- Rozporządzenie zostało opublikowane 3 kwietnia 2023 roku w Dzienniku Ustaw (Dz.U. z 2023, poz. 632).
- Zmiana rozporządzenia Ministra Klimatu i Środowiska z dnia 29 listopada 2022 r. w sprawie sposobu kształtowania i kalkulacji taryf oraz sposobu rozliczeń w obrocie energią elektryczną (Dz. U. poz. 2505, z późn. zm.), wynika z konieczności uchylecia konsekwencji wejścia w życie regulacji przejściowej z § 51 ust 2 tego rozporządzenia, zgodnie z którą taryfy przedsiębiorstw energetycznych obowiązujące w dniu wejścia w życie rozporządzenia taryfowego lub zatwierdzone przed tym dniem obowiązują przez okres określony w decyzjach



Prezesa Urzędu Regulacji Energetyki zatwierdzających te taryfy, nie dłużej jednak niż przez okres 6 miesięcy od dnia wejścia w życie rozporządzenia taryfowego.

- Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem następującym po dniu ogłoszenia.

### 3/ Rozporządzenie Ministra Finansów z dnia 29 marca 2023 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie dokumentacji cen transferowych w zakresie podatku dochodowego od osób prawnych

- Rozporządzenie zostało opublikowane 3 kwietnia 2023 roku w Dzienniku Ustaw (Dz.U. z 2023, poz. 629).
- Zmiana w rozporządzeniu ma charakter dostosowujący i związana jest z uchynieniem przepisu odnoszącego się do wykazywania informacji dotyczących tzw. pośrednich transakcji rajowych, o których mowa w art. 110 ust. 1a ustawy (dotychczasowy § 2 pkt 5 lit. a rozporządzenia). W zmienianym rozporządzeniu w § 2 w pkt 5 w lit. a skreśla się z mocą wsteczną odwołanie do ust. 1a ustawy, określającego obowiązki dokumentacyjne względem tzw. pośrednich transakcji rajowych.
- Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia, z mocą od dnia 1 stycznia 2021 roku.

### 4/ Rozporządzenie Ministra Finansów z dnia 29 marca 2023 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie dokumentacji cen transferowych w zakresie podatku dochodowego od osób fizycznych

- Rozporządzenie zostało opublikowane 3 kwietnia 2023 roku w Dzienniku Ustaw (Dz.U. z 2023, poz. 627).
- Zmiana ujęta w rozporządzeniu ma charakter dostosowujący i związana jest z uchynieniem przepisu odnoszącego się do wykazywania okoliczności dotyczących tzw. pośrednich transakcji rajowych, o których mowa w art. 23za ust. 1a ustawy (dotychczasowy § 2 pkt 5 lit. a zmienianego rozporządzenia). W rozporządzeniu w § 2 w pkt 5 w lit. a skreśla się z mocą wsteczną odwołanie do ust. 1a ustawy, określającego obowiązki dokumentacyjne względem tzw. pośrednich transakcji rajowych.
- Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia, z mocą od dnia 1 stycznia 2021 roku.

### 5/ Rozporządzenie Ministra Aktywów Państwowych z dnia 30 marca 2023 r. w sprawie udzielania pomocy na inwestycje wspierające robotyzację i cyfryzację w przedsiębiorstwach w ramach Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększania Odporności

- Rozporządzenie zostało opublikowane 31 marca 2023 roku w Dzienniku Ustaw (Dz.U. z 2023, poz. 621).
- Rozporządzenie zostało wydane na podstawie art. 14lc ust. 4 ustawy z dnia 6 grudnia 2006 r. o zasadach prowadzenia polityki rozwoju (Dz. U. z 2023 r. poz. 225 i 412). Rozporządzenie określa szczegółowe przeznaczenie, warunki i tryb udzielania przedsiębiorcom pomocy ze środków Instrumentu na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności na zapewnienie odpowiedniego poziomu cyfryzacji i robotyzacji w ramach inwestycji A2.1.1 „Inwestycje wspierające robotyzację i cyfryzację w przedsiębiorstwach”

objętej Krajowym Planem Odbudowy i Zwiększania Odporności,. Rozporządzenie określa także podmiot udzielający tej pomocy.

- Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem następującym po dniu ogłoszenia.