



KODEKS PRACY **2023**

Ujednolicone przepisy
z komentarzem
do zmian

DOKUMENTACJA
kadrowo-płacowa

Aktualności
KADROWE

Kodeks pracy 2023

Ujednolicone przepisy
z komentarzem do zmian

Stan prawny na 1 lutego 2023 r.

Uwzględniono ponadto planowane zmiany
wynikające z nowelizacji Kodeksu pracy w zakresie
m.in. pracy zdalnej i badań trzeźwości pracowników



Spis treści

KOMENTARZ DO ZMIAN	7
I. UPRAWNIENIA RODZICÓW ADOPCYJNYCH	7
Więcej czasu na urlop ojcowski	7
Zmiany w urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego	7
Urlop rodzicielski dla rodziców adopcyjnych	8
Urlopy dla rodzin zastępczych	8
II. ZAKŁADOWA KONTROLA TRZEŹWOŚCI PRACOWNIKÓW	9
Określenie grup pracowników objętych kontrolą	9
Określenie sposobu przeprowadzania badań trzeźwości	11
Urządzenie pomiarowe wykorzystywane do kontroli	11
Sposób dokumentowania wyniku badania	12
Niedopuszczenie do pracy i kontrola „zewnętrzna” przez właściwy organ	13
Kto może zweryfikować wynik badania trzeźwości?	13
Badanie na obecność innych środków	14
Podstawa zatrudnienia inna niż stosunek pracy	14
III. PROGRAM PROFILAKTYKI ZDROWOTNEJ W RAMACH MEDYCZYNY PRACY	15
IV. KODEKSOWA REGULACJA PRACY ZDALNEJ	16
Ustalenie wykonywania pracy zdalnej	16
Czas niezbędny na zawarcie porozumienia lub konsultacje	17
Wdrożenie pracy zdalnej – co jest potrzebne	17
Wniosek o zaprzestanie pracy zdalnej	21
Obowiązki pracodawcy wobec pracownika zdalnego	21
Kontrola w zakresie pracy zdalnej	22
Okazjonalna praca zdalna	22
V. PRZEGLĄD PROJEKTOWANYCH ZMIAN W KODEKSIE PRACY NA 2023 ROK	23
Ochrona przed niekorzystnym traktowaniem w zatrudnieniu	24
Zmiany w zakresie umów o pracę na okres próbny	24
Umowy terminowe: obowiązek uzasadnienia wypowiedzenia i konsultacji związkowej	25
Wniosek o zmianę formy pracy	25
Szkolenia pracowników	26
Nowe uprawnienie: urlop opiekuńczy	26
Zwolnienie od pracy w pilnych sprawach rodzinnych	26
Dłuższy urlop rodzicielski i mniej czasu na urlop ojcowski	27

Ustawa z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy	29
Preambuła	29
DZIAŁ PIERWSZY. Przepisy ogólne	29
Rozdział I. Przepisy wstępne	29
Rozdział II. Podstawowe zasady prawa pracy	30
Rozdział IIa. Równe traktowanie w zatrudnieniu	32
Rozdział IIb. Nadzór i kontrola przestrzegania prawa pracy	34
Rozdział III. (uchylony)	35
DZIAŁ DRUGI. Stosunek pracy	35
Rozdział I. Przepisy ogólne	35
Rozdział II. Umowa o pracę	44
Oddział 1. Zawarcie umowy o pracę	44
Oddział 2. Przepisy ogólne o rozwiązaniu umowy o pracę	47
Oddział 3. Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem	48
Oddział 4. Uprawnienia pracownika w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę	51
Oddział 5. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia	53
Oddział 6. Uprawnienia pracownika w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia	54
Oddział 6a. Uprawnienia pracodawcy w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia	55
Oddział 7. Wygaśnięcie umowy o pracę	56
Rozdział IIa. (uchylony)	58
Rozdział IIb. Zatrudnianie pracowników w formie telepracy	58
Rozdział IIc. Praca zdalna	62
Rozdział III. Stosunek pracy na podstawie powołania, wyboru, mianowania oraz spółdzielczej umowy o pracę	69
Oddział 1. Stosunek pracy na podstawie powołania	69
Oddział 2. Stosunek pracy na podstawie wyboru	70
Oddział 3. Stosunek pracy na podstawie mianowania	71
Oddział 4. Stosunek pracy na podstawie spółdzielczej umowy o pracę	71
DZIAŁ TRZECI. Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia	71
Rozdział I. Ustalanie wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą	71
Rozdział Ia. Wynagrodzenie za pracę	73
Rozdział II. Ochrona wynagrodzenia za pracę	75
Rozdział III. Świadczenia przysługujące w okresie czasowej niezdolności do pracy	77
Rozdział IIIa. Odprawa rentowa lub emerytalna	78
Rozdział IV. Odprawa pośmiertna	78

DZIAŁ CZWARTY. Obowiązki pracodawcy i pracownika	79
Rozdział I. Obowiązki pracodawcy	79
Rozdział II. Obowiązki pracownika	84
Rozdział IIa. Zakaz konkurencji.....	85
Rozdział III. Kwalifikacje zawodowe pracowników	85
Rozdział IV. Regulamin pracy	87
Rozdział V. Nagrody i wyróżnienia	88
Rozdział VI. Odpowiedzialność porządkowa pracowników	88
 DZIAŁ PIĄTY. Odpowiedzialność materialna pracowników	 90
Rozdział I. Odpowiedzialność pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy	90
Rozdział II. Odpowiedzialność za mienie powierzone pracownikowi.....	92
 DZIAŁ SZÓSTY. Czas pracy	 93
Rozdział I. Przepisy ogólne	93
Rozdział II. Normy i ogólny wymiar czasu pracy	93
Rozdział III. Okresy odpoczynku	95
Rozdział IV. Systemy i rozkłady czasu pracy	95
Rozdział V. Praca w godzinach nadliczbowych	101
Rozdział VI. Praca w porze nocnej	103
Rozdział VII. Praca w niedziele i święta	104
 DZIAŁ SIÓDMY. Urlopy pracownicze	 106
Rozdział I. Urlopy wypoczynkowe	106
Rozdział II. Urlopy bezpłatne.....	111
 DZIAŁ ÓSMY. Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem	 111
 DZIAŁ DZIEWIĄTY. Zatrudnianie młodocianych.....	 128
Rozdział I. Przepisy ogólne.....	128
Rozdział II. Zawieranie i rozwiązywanie umów o pracę w celu przygotowania zawodowego.....	130
Rozdział III. Doksztalcanie	130
Rozdział IIIa. Zatrudnianie młodocianych w innym celu niż przygotowanie zawodowe	131
Rozdział IV. Szczególna ochrona zdrowia.....	132
Rozdział V. Urlopy wypoczynkowe.....	133
Rozdział VI. Rzemieślnicze przygotowanie zawodowe	133
 DZIAŁ DZIESIĄTY. Bezpieczeństwo i higiena pracy.....	 134
Rozdział I. Podstawowe obowiązki pracodawcy	134
Rozdział II. Prawa i obowiązki pracownika	136
Rozdział III. Obiekty budowlane i pomieszczenia pracy.....	138
Rozdział IV. Maszyny i inne urządzenia techniczne.....	138
Rozdział V. Czynniki oraz procesy pracy stwarzające szczególne zagrożenie dla zdrowia lub życia	139
Rozdział VI. Profilaktyczna ochrona zdrowia.....	142

Rozdział VII. Wypadki przy pracy i choroby zawodowe	146
Rozdział VIII. Szkolenie.....	149
Rozdział IX. Środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze	150
Rozdział X. Służba bezpieczeństwa i higieny pracy.....	151
Rozdział XI. Konsultacje w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz komisja bezpieczeństwa i higieny pracy.....	152
Rozdział XII. Obowiązki organów sprawujących nadzór nad przedsiębiorstwami lub innymi jednostkami organizacyjnymi państwowymi albo samorządowymi	154
Rozdział XIII. Przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczące wykonywania prac w różnych gałęziach pracy	154
DZIAŁ JEDENASTY. Układy zbiorowe pracy	155
Rozdział I. Przepisy ogólne	155
Rozdział II. Ponadzakładowy układ zbiorowy pracy	160
Rozdział III. Zakładowy układ zbiorowy pracy	163
DZIAŁ DWUNASTY. Rozpatrywanie sporów o roszczenia ze stosunku pracy	165
Rozdział I. Przepisy ogólne	165
Rozdział II. Postępowanie pojednawcze	165
Rozdział III. Sądy pracy.....	167
DZIAŁ TRZYNASTY. Odpowiedzialność za wykroczenia przeciwko prawom pracownika	168
Rozdział II. (uchylony)	170
DZIAŁ CZTERNASTY. Przedawnienie roszczeń	170
DZIAŁ CZTERNASTY^A. (uchylony)	171
DZIAŁ PIĘTNASTY. Przepisy końcowe	172

I. UPRAWNIENIA RODZICÓW ADOPCYJNYCH

Nowelizacja	Ustawa z 7 października 2022 r. o zmianie ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2022 r. poz. 2140)
Termin zmiany	1 lutego 2023 r.

Nowelizacja przepisów o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej wprowadziła od 1 lutego 2023 r. do Kodeksu pracy nowe rozwiązania w zakresie korzystania z uprawnień rodzicielskich przez rodziców adopcyjnych.

Ustawa z 7 października 2022 r. o zmianie ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2022 r. poz. 2140) – oprócz m.in. podwyższenia wynagrodzeń dla rodzin zastępczych oraz osób prowadzących rodzinne domy dziecka, wprowadzenia centralnego rejestru pieczy zastępczej czy rezygnacji z kryterium dochodowego w wysokości 1.200 zł przy przyznawaniu pomocy osobom opuszczającym pieczę zastępczą po osiągnięciu pełnoletniości – zakłada wprowadzenie większych niż dotychczas przywilejów w zakresie korzystania ze świadczeń urlopowych przez rodziców adopcyjnych.

Więcej czasu na urlop ojcowski

Zgodnie z dotychczasowym brzmieniem art. 182³ kp pracownik-ojciec wychowujący dziecko miał prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze 2 tygodni, nie dłużej jednak niż do:

- ukończenia przez dziecko 24. miesiąca życia albo
- upływu 24 miesięcy od uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie i nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 7. roku życia; zaś w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, nie dłużej niż do ukończenia przez nie 10. roku życia.

Wprowadzana zmiana przewiduje, że z urlopu ojcowskiego można skorzystać nie dłużej niż do upływu 24 miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie i nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko **14. roku życia**.

Zmiany w urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego

Pracownik, który przyjął dziecko na wychowanie i wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka po zmianach, ma prawo do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w wymiarze:

- 20 tygodni, w przypadku przyjęcia jednego dziecka,
 - 31 tygodni, w przypadku jednoczesnego przyjęcia dwojga dzieci,
 - 33 tygodni, w przypadku jednoczesnego przyjęcia trojga dzieci,
 - 35 tygodni, w przypadku jednoczesnego przyjęcia czworga dzieci, i
 - 37 tygodni, w przypadku jednoczesnego przyjęcia pięciorga i więcej dzieci
- nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko **14. roku życia**.

Urlop rodzicielski dla rodziców adopcyjnych

Po nowelizacji urlop rodzicielski przysługuje zasadniczo na dotychczasowych zasadach. Jednak wydłużona do 14. roku życia została górna granica wieku przysposobianego dziecka, po osiągnięciu którego będzie możliwość skorzystania z urlopu rodzicielskiego, w przypadku pracowników, którzy przyjęli dziecko na wychowanie i wystąpili do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka. Osoby te mają obecnie prawo do urlopu rodzicielskiego w wymiarze odpowiednio:

- 32 tygodni,
 - 34 tygodni lub
 - 29 tygodni
- do ukończenia przez dziecko **14. roku życia**.

Urlopy dla rodzin zastępczych

Nowelizacja wskazuje, że urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego jest udzielany na pisemny wniosek pracownika składany w terminie 7 dni od dnia odpowiednio:

- przyjęcia dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza albo
- wystąpienia do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia.

Urlop jest zaś udzielany w terminie określonym we wniosku pracownika, jednak nie dłuższym niż 21 dni od powyższych dat.

Doprecyzowano także, że pracownik, który korzysta lub korzystał z:

- urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego i/lub
- urlopu rodzicielskiego

w związku z przyjęciem dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza, a następnie wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka, ma prawo do odpowiednio: urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w związku z tą drugą okolicznością w wymiarze określonym w art. 183 § 1¹ kp obniżonym o wykorzystany urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego lub urlop rodzicielski w związku z przyjęciem dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza.

II. ZAKŁADOWA KONTROLA TRZEŻWOŚCI PRACOWNIKÓW

Nowelizacja	Ustawa z 1 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw
Termin zmiany	14 dni od dnia ogłoszenia w Dz.U.

Ustawa nowelizująca Kodeks pracy umożliwia pracodawcom prowadzenie w miejscu pracy kontroli pracowników na obecność w ich organizmach alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu. Kontrola w tym zakresie uregulowana została w nowych przepisach art. 22^{1c}–22^{1h} Kodeksu pracy.

Zgodnie z nowelizowanymi przepisami w sytuacji, gdy jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia, pracodawca ma możliwość wprowadzenia kontroli trzeźwości pracowników. 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 z 26 października 1982 r. 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.

Wprowadzenie kontroli trzeźwości, grupę lub grupy pracowników objętych kontrolą trzeźwości i sposób przeprowadzania kontroli trzeźwości, 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.

Określenie grup pracowników objętych kontrolą

Zarówno w układ zbiorowy pracy, jak i regulamin pracy lub obwieszczenie powinny konkretnie określać, kto będzie mógł zostać poddany badaniom trzeźwości. Warto więc określić, które:

- działy,
- wydziały,
- zespoły,

- poszczególne stanowiska
- mogą być badane.

W zależności od okoliczności może się okazać, że jedynie część pracowników zostanie objęta badaniami, a pozostali już nie.

■ PRZYKŁAD

Pracownicy biurowi, którzy nie mają bezpośredniego kontaktu z osobami spoza zakładu pracy i nie operują firmowymi pieniędzmi, nie będą badani ze względu na niewielkie ryzyko dla innych osób i zakładowego mienia.

Skoro kontrola trzeźwości może być wprowadzona w celu zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia, to z pewnością może ona dotyczyć np.:

- pracowników produkcyjnych pracujących przy maszynach,
- pracowników kierujących samochodami lub innymi pojazdami w celach służbowych (np. autobus, samochód dostawczy, wózki widłowe),
- pracowników mających kontakt z osobami spoza zakładu pracy (np. osoby pracujące w terenie, serwisanci, osoby obsługujące klientów),
- pracowników mających pod opieką inne osoby (np. dzieci w żłobku, przedszkolu czy szkole, osoby pełnoletnie wymagające pomocy i opieki, np. starsze, schorowane, niepełnosprawne itp.),
- pracowników wykonujących prace wymagające szczególnej sprawności psychofizycznej,
- pracowników wykonujących prace szczególnie niebezpieczne (np. na wysokościach),
- pracowników wykonujących inne prace, przy których błąd lub niedostateczna koncentracja uwagi mogą spowodować zagrożenie zdrowia lub życia innych osób (np. pakowanie lekarstw),
- pracowników opieki zdrowotnej (lekarze, pielęgniarki, położne, ratownicy medyczni),
- pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu mienia (np. ochrona w sklepie, ochrona budynków zakładu pracy),
- pracowników wykonujących konwój wartości pieniężnych itp.

W sytuacji gdy dany pracownik nie należy do grupy osób objętych kontrolą, pracodawca nie może poddawać go kontroli (chyba że pracownik sam, dobrowolnie i z własnej inicjatywy będzie o to zabiegał). W tej sytuacji pozostaje niedopuszczenie pracownika do pracy (lub niezwłoczne odsunięcie go od niej) i np. wezwanie policji do zakładu pracy w celu przeprowadzenia kontroli.