



Kodeks pracy 2023

Co ulegnie zmianie?



PRACA ZDALNA

- Uchwalona została zmiana Kodeksu pracy – wprowadzono pracę zdalną w miejsce telepracy.
- Zmiany czekają na podpis Prezydenta RP i wejdą w życie po 2 miesiącach od ogłoszenia.
- Zmiany dotyczą wszystkich firm zatrudniających personel, niezależnie od ich rozmiaru czy branży.

Wprowadzono definicję pracy zdalnej oraz uregulowano:

- miejsce jej wykonywania, prawo kontroli pracownika przez pracodawcę, warunki zakończenia wykonywania pracy zdalnej, polecenie pracy zdalnej,
- możliwość wykonywania tzw. okazjonalnej pracy zdalnej - na wniosek pracownika, nie więcej niż 24 dni w roku,
- obowiązek ustalenia i wypłaty ryczałtu za koszty mediów dla pracowników zdalnych (tzw. ekwiwalent),
- wymóg ustalenia procedury ochrony danych osobowych przyjmowanych przez pracodawcę na potrzeby wykonywania pracy zdalnej oraz rozszerzono zakres obowiązku informacyjnego pracodawcy.


KONIECZNY WIERZBICKI
KANCELARIA RADCÓW PRAWNYCH





Kodeks pracy 2023

Co ulegnie zmianie?

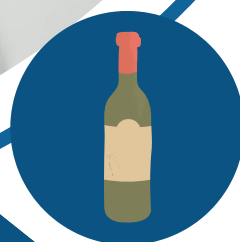


KONTROLA TRZEŹWOŚCI PRACOWNIKA

- Uchwalono przepisy umożliwiające pracodawcy kontrolę pracowników na obecność w ich organizmie alkoholu lub środków odurzających.
- Zmiany czekają na podpis Prezydenta RP i wejdą w życie po 14 dniach od ogłoszenia.
- Zmiany dotyczą zarówno umów o pracę, jak i umów cywilnoprawnych (w tym B2B).

W ustawie uregulowano między innymi:

- konieczność przyjęcia przez pracodawcę stosującego kontrole regulacji wewnętrznych dotyczących sposobu przeprowadzania kontroli i grupy pracowników nią objętych,
- tryby prowadzące do niedopuszczenia do pracy pracownika z negatywnym wynikiem kontroli,
- zasady przechowywania informacji o wyniku kontroli,
- zasady przeprowadzania badania trzeźwości przez organ uprawniony do ochrony porządku publicznego (Policję).



KONIECZNY WIERZBICKI
KANCELARIA RADCÓW PRAWNYCH

UWAGA - warto odnotować trwające prace nad implementacją dyrektywy UE ws. „work-life balance”, z przewidywanym terminem implementacji w kwietniu 2023 r.

Dyrektywa pociągnie za sobą zmiany m.in. w zakresie czasu trwania umów na okres próbny, informacji przekazywanych nowozatrudnionym pracownikom, puli dni wolnych w ramach urlopu opiekuńczego oraz urlopów związanych z rodzicielstwem.

Oferujemy pomoc w przygotowaniu się do wdrożenia ww. zmian.



Jak możemy pomóc?

JAK MOŻEMY POMÓC?

Oferujemy kompleksową obsługę w zakresie wdrożenia znowelizowanych przepisów Kodeksu pracy dotyczących pracy zdalnej i kontroli trzeźwości, z indywidualnym dostosowaniem do profilu działalności oraz potrzeb Klienta:

- opracowanie regulaminu pracy zdalnej (wraz z załącznikami),
- opracowanie zmian we wzorach umów o pracę i regulaminie pracy (np. w zakresie telepracy),
- dostosowanie procedury ochrony danych osobowych do znowelizowanych przepisów,
- doradztwo i aktualizacja obowiązków informacyjnych względem pracownika,
- ocena zasadności i celowości wprowadzenia wewnętrznych regulacji dotyczących kontroli trzeźwości,
- opracowanie odpowiedniej dokumentacji dotyczącej kontroli trzeźwości oraz kontroli na obecność środków odurzających w przypadkach zleceniobiorców czy kontraktorów B2B,
- bieżące doradztwo, szkolenia i wsparcie działów kadr/HR/payroll.

Zapraszamy do kontaktu



KWKR Konieczny Wierzbicki i Partnerzy S.K.A.
ul. Kącik 4, 30-549 Kraków



kontakt@kwkr.pl



+48 12 3957161



[Nasza strona](#)


KONIECZNY WIERZBICKI
KANCELARIA RADCÓW PRAWNYCH

Łukasz Wieczorek
partner,
radca prawny



lukasz.wieczorek@kwkr.pl



+48 517 851 868



Katarzyna Kanik
associate,
radca prawny



katarzyna.kanik@kwkr.pl



+48 572 360 631

