

# Wstęp

Szanowni Państwo, przedstawiamy kolejne wydanie naszego komentarza dotyczącego zmian w prawie pracy oraz najbardziej aktualnych, praktycznych kwestii związanych z zarządzaniem zasobami ludzkimi (HR).

W pierwszej kolejności skupiamy się na podwyższeniu minimalnego wynagrodzenia za pracę i związanymi z tym konsekwencjami. W 2023 r. dwukrotnie wzrasta płaca minimalna – najpierw do 3490 zł, a później do 3600 zł brutto zamiast dotychczasowych 3010 zł brutto – oznacza to skok o 16% od stycznia i aż o niemalże 20% od lipca 2023 r. w porównaniu do stawek obowiązujących w 2022 r.

Następnie kilka słów o istotnych zmianach w Kodeksie pracy – tj. o wprowadzeniu możliwości kontroli trzeźwości pracowników, a także długo zapowiadanych zmianach w kontekście pracy zdalnej. Powiemy w szczególności, jak wygląda kontrola trzeźwości i praca zdalna w myśl nowych norm oraz jakie kroki powinni podjąć pracodawcy, aby być w zgodzie z obowiązującymi przepisami. Piszemy również na temat pracy zdalnej z zagranicy – coraz częściej pracodawcy, wychodząc naprzeciw oczekiwaniom pracownikom, umożliwiają im wykonywanie zadań w szczególności z kraju pochodzenia lub z kraju, w którym znajduje się obecnie rodzina pracownika.

Piszemy również o unijnych dyrektywach: work-life balance oraz dyrektywie w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w UE, zapewniających pracownikom wiele nowych uprawnień. Zakończył się proces legislacyjny wdrażający te dyrektywy do prawa krajowego. Ustawa nowelizująca przepisy Kodeksu pracy w tym zakresie została już opublikowana w Dzienniku Ustaw. Jej przepisy obowiązują od 26 kwietnia 2023 r. Pracodawcy powinni być zatem przygotowani na nadchodzące zmiany.

Osobna część komentarza dotyczy tematu ochrony sygnalistów – do połowy grudnia 2021 r. Polska miała obowiązek wdrożyć przepisy wynikające z dyrektywy unijnej o ich ochronie. Prace legislacyjne trwają ponad rok i już widać, że wdrożenie nowych przepisów wymagać będzie od pra-

codawców przygotowania odpowiednich procedur wewnętrznych. W komentarzu wskazujemy w szczególności, jak powinna wyglądać procedura zgłoszeń wewnętrznych oraz ich rejestr.

Ponadto w publikacji znajdują Państwo rozdział na temat zmian w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. To rewolucja – dotychczasowa ustawa pozostawała praktycznie bez zmian przez ponad 30 lat. Aktualnie trwają prace już nad drugą wersją projektu ustawy, która w znacznie mniejszym stopniu niż pierwotnie zakładano ogranicza uprawnienia związkowe.

Kolejne omawiane przez nas zagadnienia to inflacja i presja płacowa – wskazujemy, jak zarządzać tym problemem w zakładzie pracy i znać złoty środek. Komentujemy również najnowsze orzeczenie dotyczące prawa dostępu do akt postępowania w sprawach o ustalenie liczebności związku zawodowego oraz stanowisko Głównego Inspektoratu Pracy (GIP) dotyczące statusu osób należących do związków zawodowych w okresie między rozwiązaniem stosunku pracy a formalnym uzyskaniem statusu osoby bezrobotnej.

Na sam koniec poruszamy kwestię nagłej zmiany grafików w razie wystąpienia nadzwyczajnych okoliczności (np. wyłączenia dostawy prądu czy gazu). Przedstawiamy praktyczne rozwiązania, które pozwalają pracodawcom elastycznie reagować w razie potrzeb bez narażania się na zarzuty naruszenia przepisów.

Dziękujemy zespołowi krakowskiemu PCS w składzie Małgorzata Biełańska, Kinga Ciosk, Julita Kołodziejska, Kinga Krzysztofik i Karolina Rogatko za wsparcie w przygotowaniu publikacji.

Zapraszamy do lektury.

**Sławomir Paruch**  
**Robert Stępień**  
**Paweł Sych**  
**Agnieszka Nicińska-Chudy**