

# Co się zmieni w prawie pracy w 2023 r.?

## Wzrost płacy minimalnej od 1 stycznia oraz od 1 lipca 2023 r.

**Od 1 stycznia 2023 r.** wzrośnie wynagrodzenie minimalne i będzie wynosiło **3490 zł**.  
**Od 1 lipca 2023 r.** nastąpi druga podwyżka do **3600 zł**. Pracodawcy dwukrotnie będą musieli podnieść wynagrodzenie tym pracownikom, którzy otrzymują płacę minimalną.  
Dwukrotnie wzrośnie również **minimalna stawka godzinowa: od 1 stycznia do 22,80 zł i od 1 lipca do 23,50 zł**.

Oprócz płacy minimalnej wzrośnie również wysokość innych świadczeń ustalanych na podstawie wynagrodzenia minimalnego. Między innymi wzrośnie wysokość **dotatku za pracę w porze nocnej**. Dodatek ten jest ustalany na podstawie wymiaru czasu pracy w danym miesiącu oraz wysokości wynagrodzenia minimalnego, dlatego jego wartość jest zmienna w każdym miesiącu i uzależniona również od płacy minimalnej.

## Kwoty wolne od potrąceń w 2023 r.

Pracodawcy są obowiązani do dokonywania potrąceń egzekucyjnych i nieegzekucyjnych z wynagrodzenia za pracę. Przy potrąceniu musi być zachowana kwota wolna od potrąceń, która zależy od rodzaju potrącenia i jest ustalana na podstawie wysokości minimalnego wynagrodzenia. **W 2023 r. wysokość kwot wolnych od potrąceń ulegnie zmianie dwukrotnie**, a to z uwagi na zmianę wynagrodzenia minimalnego **od 1 stycznia i od 1 lipca 2023 r.**

## Czas pracy w 2023 r.

Co do zasady, czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy. Co roku wymiar czasu pracy w poszczególnych okresach rozliczeniowych zmienia się z uwagi na układ świąt, dni wolnych oraz liczbę dni w lutym.

## Współczynnik ekwiwalentowy w 2023 r.

Współczynnik służący do ustalenia ekwiwalentu za 1 dzień urlopu wypoczynkowego ustala się odrębnie w każdym roku kalendarzowym i stosuje przy obliczaniu ekwiwalentu, do którego pracownik nabył prawo w ciągu tego roku kalendarzowego. **Również w 2023 r. ulegnie on zmianie i będzie wynosił 20,83.**

Rozliczanie wynagrodzeń w 2023 r. oraz PIT-2(9)

**Od początku 2023 r. wchodzi w życie zmiany dotyczące oświadczeń i wniosków składanych przez podatników płatnikom.** Te wnioski i oświadczenia mają wpływ na rozliczenie zaliczki na podatek, a tym samym na wysokość wypłacanego wynagrodzenia. Podatnicy będą mogli m.in. złożyć oświadczenie o stosowaniu kwoty zmniejszającej podatek aż trzem płatnikom. Podatnicy będą mogli również w pewnych sytuacjach zrezygnować z naliczania zaliczek na podatek. Od 2023 r. roku obowiązuje **nowy PIT-2 (9)**, który będzie służył do wskazania przez podatnika z jakich zwolnień lub ulg podatkowych będzie korzystał.

## Wyższe diety z tytułu podróży służbowej

Od 1 stycznia 2023 r. wzrośnie **dieta z tytułu krajowej podróży służbowej**. Od nowego roku będzie wynosiła **45 zł za dobę**. To ważna zmiana, która dotyczy wszystkich pracodawców wysyłających pracowników w podróż służbową. Zgodnie z przepisami kodeksu pracy pracodawcy spoza sfery budżetowej nie mogą ustalać diety za dobę podróży służbowej na obszarze kraju oraz poza granicami kraju w wysokości niższej niż dieta z tytułu podróży służbowej określona dla pracownika zatrudnionego w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej. Wzrośnie również **ryczałt za nocleg** oraz **ryczałt na pokrycie kosztów dojazdów środkami komunikacji miejscowej**. Rozporządzenie zmieniające przewiduje również przepisy przejściowe, które będą miały zastosowanie w przypadku krajowej podróży służbowej rozpoczętej i niezakończony przed 1 stycznia 2023 r.

W 2023 r. ponowne odprowadzanie wpłat do PPK za osoby, które złożyły deklaracje o rezygnacji

W 2023 r. pracodawcy będą musieli ponownie odprowadzać wpłaty na PPK za tych zatrudnionych, którzy wcześniej zrezygnowali z odprowadzania wpłat. W 2023 r. przypada bowiem pierwszy automatyczny zapis do PPK. Podmiot zatrudniający będzie musiał w związku z tym poinformować osoby zatrudnione, które wcześniej złożyły deklaracje o nieodprowadzaniu wpłat na PPK, o tym, że **od kwietnia 2023 r. będzie ponownie odprowadzał wpłaty do PPK** na ich rzecz.

Zmiany Kodeksu pracy – projekty

**Obecnie trwają prace nad dwoma projektami nowelizacji kodeksu pracy. Obydwa projekty dotyczą bardzo ważnych kwestii.**

- **Praca zdalna i kontroli trzeźwości pracowników – 1 grudnia Sejm przyjął ustawę**

Pierwszy projekt ma uregulować zasady pracy zdalnej w kodeksie pracy. **1 grudnia br. Sejm przyjął ustawę. Ustawa będzie jeszcze przedmiotem prac Senatu.** Ustawa określa zasady i warunki pracy zdalnej, które powinny być spełnione i uregulowane w przepisach wewnętrznych organizacji. Określa również zasady wypłacania pracownikom kosztów pracy zdalnej, bhp, ochrony danych osobowych. Przepisy dotyczące pracy zdalnej **wejdą w życie dwa miesiące po dniu ogłoszenia w Dzienniku Ustaw.**

Nowe zasady pracy zdalnej będą wymagały odpowiedniego wdrożenia i uregulowania w przepisach wewnętrznych organizacji.

Ustawa reguluje jeszcze jedną ważną kwestię – **badanie trzeźwości pracowników.** Te przepisy wejdą w życie **14 dni od dnia ogłoszenia.**

- **Zmiana dotycząca umów o pracę i urlopów rodzicielskich oraz zwolnień od pracy**

Drugi projekt nowelizacji kodeksu pracy dotyczy wdrożenia do polskiego porządku prawnego **dyrektyw unijnych work life balance.** Czas na wdrożenie był do początku sierpnia 2022 r. Przygotowany projekt nowelizacji kodeksu pracy wciąż jest jednak jeszcze procedowany, obecnie **wymaga akceptacji Rady Ministrów,** dopiero wtedy wpłynie do Sejmu. Projekt ten dotyczy zatrudniania pracowników, np. zmian dotyczących umów na okres próbny, wprowadza istotne zmiany w informacji o warunkach zatrudnienia, znacząco zmienia zasady wypowiedzania umów na czas określony, wprowadza również zmiany dotyczące urlopów rodzicielskich i nowe zwolnienia od pracy.