

# Newsletter Prawniczy

Ślązak, Zapiór i Partnerzy Kancelaria  
Adwokatów i Radców Prawnych sp. p.

**nr 4/2023**

- Zmiany w przepisach o elektrowniach wiatrowych
- Nowe uregulowania dotyczące pracy zdalnej
- Zmiany w umowach o pracę zawieranych na okres próbny
- Dodatkowe uprawnienia dla pracowników opiekujących się najbliższymi

## Zmiany w przepisach dotyczących elektrowni wiatrowych

Ustawa z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy o inwestycjach w zakresie elektrowni wiatrowych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. 2023 poz. 553)

**Wejście w życie:** 23 kwietnia 2023 r. (art. 1 pkt 10 w zakresie art. 6g wchodzi w życie z dniem 2 lipca 2024 r.)

Jest to ustawa zmieniająca m. in. **ustawę z dnia 7 lipca 1994 r. – Prawo budowlane** (Dz. U. 2021 poz. 2351 z późn. zm.) oraz **ustawę z dnia 3 października 2008 r. o udostępnianiu informacji o środowisku i jego ochronie, udziale społeczeństwa w ochronie środowiska oraz o ocenach oddziaływania na środowisko** (Dz. U. 2022 poz. 1029 z późn. zm.).

W ustawie z dnia 7 lipca 1994 r. – Prawo budowlane wprowadzony został zapis, zgodnie z którym organ administracji architektoniczno-budowlanej przed wydaniem decyzji o pozwoleniu na budowę, w przypadku inwestycji polegających na budowie tymczasowych obiektów budowlanych stanowiących urządzenia infrastruktury technicznej, służącej do pomiaru wietrzności, **nie będzie sprawdzać zgodności projektu architektoniczno-budowlanego z ustaleniami MPZP i innymi aktami prawa miejscowego**, ani decyzją o warunkach zabudowy i zagospodarowania terenu w przypadku braku MPZP.

W ustawie z dnia 3 października 2008 r. o udostępnianiu informacji o środowisku i jego ochronie, udziale społeczeństwa w ochronie środowiska oraz o ocenach oddziaływania na środowisko wprowadzony został zapis, zgodnie z którym **niedopuszczalne będzie odstępianie od przeprowadzenia strategicznej oceny oddziaływania na środowisko dla projektu MPZP**, na podstawie którego będzie miała być lokalizowana elektrownia wiatrowa, jeżeli wprowadza on nowe lub zmienia istniejące ustalenia związane z budową lub przebudową elektrowni wiatrowej – w tym mające wpływ na odległość między elektrownią, a budynkami mieszkalnymi.

### BDO SPRAWOZDANIA

#### 15 kwietnia upływa termin na:

- przekazanie przez jednostki handlu detalicznego lub hurtowego na konto właściwego marszałka województwa pobranej od klientów w I kwartale 2023 r. **opłaty recyklingowej za torby z tworzywa sztucznego** zgodnie z art. 40a Ustawy z dnia 13 czerwca 2013 r. o gospodarce opakowaniami i odpadami opakowaniowymi (Dz.U. 2013 poz. 888). Stawka opłaty recyklingowej wynosi **0,20 zł** za jedną sztukę torby na zakupy z tworzywa sztucznego.

## 30 kwietnia upływa termin na:

- przekazanie wyników prowadzonych pomiarów ilości pobieranych wód podziemnych i wód powierzchniowych oraz **ilości i jakości ścieków wprowadzanych do wód lub do ziemi**, w zakresie określonym w pozwoleniu wodnoprawnym albo pozwoleniu zintegrowanym za I kwartał – w przypadku pomiarów okresowych wykonywanych częściej niż jeden raz w miesiącu, zgodnie z art. 304 Ustawy z dnia 20 lipca 2017 r. - Prawo wodne (Dz.U. 2017 poz. 1566).
- przekazanie przez prowadzącego instalację lub użytkownika urządzenia wyników pomiarów ciągłych prowadzonych w związku z eksploatacją instalacji lub urządzenia - za dany kwartał – w przypadku pomiarów okresowych wykonywanych częściej niż jeden raz w miesiącu, dotyczy prowadzącego instalację, użytkownika urządzenia na którego został nałożony obowiązek prowadzenia pomiarów okresowych, zgodnie z art. 149 Ustawy z dnia 27 kwietnia 2001 r. Prawo ochrony środowiska (Dz.U. 2001 nr 62 poz. 627).
- przekazanie świadczenia o wysokości naliczonej opłaty zmiennej za usługi wodne za I kwartał 2023 roku przez podmiot korzystający z usług wodnych do właściwego Zarządu Zlewni Państwowego Gospodarstwa Wodnego Wody Polskie lub w przypadku zmniejszenia naturalnej retencji wodnej do wójta, burmistrza lub prezydenta miasta, zgodnie z art. 270 Ustawy z dnia 20 lipca 2017 r. - Prawo wodne (Dz.U. 2017 poz. 1566).
- wniesienie **raty opłaty stałej za usługi wodne** za poprzedni kwartał, zgodnie z art. 271 Ustawy z dnia 20 lipca 2017 r. - Prawo wodne (Dz.U. 2017 poz. 1566).
- sprawozdanie z odbioru nieczystości ciekłych za okres od 1 stycznia do 31 marca 2023 roku w zakresie opróżniania zbiorników bezodpływowych i transportu nieczystości przez podmiot prowadzący działalność w zakresie opróżniania zbiorników bezodpływowych i transportu nieczystości ciekłych do wójta, burmistrza lub prezydenta miasta właściwego ze względu na obszar prowadzenia działalności w zakresie opróżniania zbiorników bezodpływowych lub osadników w instalacjach przydomowych i transportu nieczystości ciekłych, zgodnie z art. 9o Ustawy z dnia 13 września 1996 r. o utrzymaniu czystości i porządku w gminach (Dz.U. 1996 nr 132 poz. 622).

## Zmiana przepisów w zakresie pracy zdalnej

Ustawa z dnia 1 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2023 poz. 240)

**Wejście w życie:** 7 kwietnia 2023 r.

Pracodawcy, do dnia wejścia w życie ustawy, zobowiązani są do uregulowania zasad pracy zdalnej - w tym warunków jej finansowej rekompensaty dla grup pracowników, które będą mogły ją świadczyć. W tym czasie konieczne będzie w szczególności:

- **określenie zasad pracy zdalnej** w porozumieniu z działającymi u pracodawcy organizacjami związkowymi lub przedstawicielami pracowników;
- wprowadzenie jednostronnego **regulaminu pracy zdalnej** – uwzględniającego ustalenia podjęte z organizacjami związkowymi lub przedstawicielami pracowników, jeśli porozumienia nie uda się zawrzeć w ciągu 30 dni;
- określenie **zasad pokrywania kosztów** pracy zdalnej;
- określenie **zasad kontroli pracy zdalnej**, w tym w zakresie BHP oraz bezpieczeństwa informacji;
- przygotowanie **oceny ryzyka zawodowego** na stanowiskach pracy zdalnej;
- zidentyfikowanie grup pracowników mogących świadczyć pracę zdalną;
- zmiana zasad składania oświadczeń związanych z pracą – poprzez umożliwienie ich **elektronicznej formy**.

Ponadto:

1. Praca zdalna może być:

- **całkowita** (w pewnym wymiarze czasu pracy);
- **hybrydowa** (wykonywana naprzemiennie);
- **okazjonalna** (pracownik ma prawo do 24 dni takiej pracy w roku kalendarzowym).

2. Zmiany przewidują, że **pracodawca jest zobowiązany uwzględnić wniosek o pracę zdalną**, w przypadku, jeżeli wystąpi z nim:

- pracownik, o którym mowa w art. 1421 § 1 pkt 2 i 3 k.p.;
- pracownica w ciąży;
- pracownik wychowujący dziecko do ukończenia przez nie 4. roku życia;
- pracownik sprawującego opiekę nad innym członkiem najbliższej rodziny lub inną osobą pozostającą we wspólnym gospodarstwie domowym, posiadającymi orzeczenie o niepełnosprawności albo orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności.

O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie **7 dni** roboczych od dnia złożenia wniosku przez pracownika.

3. Jednocześnie z wejściem w życie kodeksowych przepisów dotyczących pracy zdalnej uchylony został art. 3 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz. U. z 2021 r. poz. 2095, z późn. zm.), który do tego czasu regulował zasady pracy formie telepracy.

## Zmiana przepisów w zakresie wprowadzenia dodatkowych uprawnień dla pracowników opiekujących się najbliższymi oraz przejrzystych warunków zatrudnienia

Ustawa z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2023 poz. 641)

**Wejście w życie:** 26 kwietnia 2023 r.

Nowelizacja obejmuje w szczególności:

### Urlop opiekuńczy

Nieodpłatny urlop w celu osobistej opieki lub wsparcia członka rodziny lub domownika. Jego wymiar to **5 dni w roku kalendarzowym**. Wniosek o jego udzielenie będzie musiał być złożony z co najmniej 1-dniowym wyprzedzeniem oraz wskazywać członka rodziny, którego dotyczyć ma opieka (małżonek, dziecko albo rodzic) lub domownika, ze wskazaniem jego adresu oraz przyczyny.

### 9 tygodni nieprzenoszalnego urlopu rodzicielskiego

Wymiar urlopu rodzicielskiego wzrośnie z dotychczasowych 32 tygodni (34 tygodni w razie urodzenia jednocześnie więcej niż 1 dziecka) do odpowiednio **41 i 43 tygodni**. Korzystać z niego będzie mógł każdy z rodziców dziecka, przy czym każdemu z nich przysługiwać będzie wyłączna – nieprzenoszalna na drugiego rodzica część urlopu w wymiarze 9 tygodni.

### Zwolnienie z powodu siły wyższej

Możliwość ubiegania się przez pracownika o zwolnienie od pracy w celu załatwienia pilnych spraw rodzinnych spowodowanych **chorobą lub wypadkiem**, które wymagać będą natychmiastowej obecności pracownika. Zwolnienie to udzielane będzie – zależnie od wniosku pracownika – maksymalnie w wymiarze **2 dni lub 16 godzin** w roku kalendarzowym. W jego trakcie pracownik zachowa prawo do połowy przysługującego mu wynagrodzenia.



### Zmiany w umowie o pracę na okres próbny

Zniknie możliwość zawarcia umowy na okres próbny w celu wykonywania tego samego rodzaju pracy – po upływie minimum 3 lat od rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę. Zmianie ulegnie również maksymalny czas trwania umowy na okres próbny, który wynosić będzie:

- **1 miesiąc** – jeśli docelowo pracodawca planuje zatrudnić pracownika na mniej niż 6 miesięcy;
- **2 miesiące** – jeśli docelowo pracodawca planuje zatrudnić pracownika na okres 6 – 12 miesięcy;
- **3 miesiące** – jeśli zatrudnienie ma trwać co najmniej 12 miesięcy.

### Jasna ścieżka awansowania

Wyrazem zwiększenia przejrzystości zasad zatrudnienia stanie się obowiązkowa informacja, jaką pracodawca będzie musiał przekazać pracownikom, dotycząca obowiązujących u niego procedur awansowania.

### Zmiany w wypowiedaniu umów terminowych

Konieczne stanie się – analogicznie jak ma to miejsce przy umowach na czas nieokreślony – wskazanie **przyczyny wypowiedzenia terminowej umowy o pracę**. Jeśli u pracodawcy działają organizacje związkowe – obowiązkowe będzie również przeprowadzenie konsultacji związkowej w trybie art. 38 KP.

### Wniosek o bardziej przewidywalne warunki zatrudnienia

Pracownik zatrudniony w danej organizacji przez minimum 6 miesięcy, będzie mógł zwrócić się do pracodawcy – co najmniej raz w roku – z wnioskiem o **zmianę rodzaju jego umowy o pracę** na umowę o pracę na czas nieokreślony lub o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy, w tym na zmianę rodzaju pracy lub zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy. Wniosek taki będzie względnie wiążący dla pracodawcy.

### Gwarancja równoległego zatrudnienia

Możliwość pozostawania jednocześnie w zatrudnieniu w więcej niż 1 organizacji – niezależnie od podstawy takiego zatrudnienia. Pracodawca, co do zasady, nie będzie mógł ograniczyć pracownika w tym zakresie. Wyjątkiem będzie zawarcie umowy o zakazie konkurencji w trakcie trwania umowy o pracę.



## ZASTRZEŻENIE PRAWNE

Newsletter składa się z wykazu wybranych zmian prawa oraz komentarzy. Część zmian może być powtarzana dla poszczególnych dziedzin/działów.

Wykaz zmian prawa, które będą miały miejsce w niniejszym numerze, może być niekompletny z uwagi na fakt, iż część aktów prawnych jest ogłaszana pod koniec miesiąca, a więc jeszcze przed dniem udostępnienia newslettera. Przytoczone orzecznictwo może pochodzić z wcześniejszych miesięcy z uwagi na ich późniejszą publikację.

Zastrzegamy, że informacje zawarte w niniejszym opracowaniu mają charakter ogólny i nie stanowią opinii prawnej. W związku z czym Kancelaria nie ponosi jakiegokolwiek odpowiedzialności za wykorzystanie niniejszych informacji bez uprzedniej konsultacji.

## ŚLĄZAK, ZAPIÓR I PARTNERZY

Kancelaria Adwokatów  
i Radców Prawnych  
spółka partnerska

Modelarska 25  
40-142 Katowice  
tel. + 48 32 783 88 00

[www.kancelaria-szip.pl](http://www.kancelaria-szip.pl)  
[kontakt@kancelaria-szip.pl](mailto:kontakt@kancelaria-szip.pl)