

Najważniejsze zmiany w Kodeksie Pracy 2022

ALERT PRAWNY

W 2022 roku pracodawców czekają istotne zmiany w przepisach prawa pracy. Obecnie procedowane są dwie istotne nowelizacje Kodeksu pracy, które spowodują konieczność wdrożenia nowych regulacji wewnętrznych oraz uaktualnienia obecnie obowiązujących przepisów wewnątrzzakładowego prawa pracy.

1. Praca zdalna

Jedną z najistotniejszych nowości w Kodeksie pracy jest wprowadzenie pełnej regulacji dotyczącej pracy zdalnej. Projekt przepisów dotyczących pracy zdalnej oraz kontroli trzeźwości pracowników został przyjęty przez Radę Ministrów, 7 czerwca 2022 roku trafił do Sejmu, gdzie rozpoczęło się pierwsze czytanie projektu. W najbliższym czasie można spodziewać się dalszych prac nad projektem ustawy w Sejmie.

Nowe przepisy będą wymagały wprowadzenia zakładowych albo indywidualnych postanowień dotyczących szczegółowych zasad pracy zdalnej. Projekt przewiduje, że praca zdalna jako stała, regularna forma pracy (w tym hybrydowa) będzie wymagała:

- > zawarcia porozumienia ze związkami zawodowymi / wydania regulaminu pracy zdalnej; w każdym wypadku będzie to wymagało

Planowane zmiany w Kodeksie pracy wpłyną na następujące obszary:

1. **praca zdalna;**
2. **kontrola trzeźwości pracowników;**
3. **work-life balance.**

współpracy ze stroną pracowniczą; lub

- > ustalenia porozumienia w sprawie pracy zdalnej z indywidualnymi pracownikami – bez konieczności porozumienia lub regulaminu, jednak przy uwzględnieniu określonych w projekcie warunków.

W każdym z wymienionych przypadków warunki pracy zdalnej będą określać między innymi:

- > zasady ustalania ekwiwalentu pieniężnego lub ryczałtu kosztów pracy zdalnej ponoszonych przez pracodawcę. Projekt przewiduje, że pracodawca będzie zobowiązany zapewnić narzędzia pracy i urządzenia techniczne, a także pokryć koszty związane z instalacją, serwisem, konserwacją narzędzi pracy (w tym urządzeń technicznych), energią elektryczną, usługami telekomunikacyjnymi, inne bezpośrednio związane z wykonywaniem pracy zdalnej;
- > zasady zapewnienia pracownikowi wykonującemu pracę zdalną szkolenia i pomocy technicznej niezbędnych do wykonywania tej pracy;

Pracodawca będzie miał prawo, w miejscu wykonywania pracy zdalnej i w godzinach pracy pracownika, przeprowadzać kontrolę wykonywania tej pracy przez pracownika, w tym w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przestrzegania procedur ochrony danych osobowych, na zasadach określonych w porozumieniu ze związkami zawodowymi, regulaminie, albo w porozumieniu zawartym z pracownikiem.

Co do zasady pracodawca będzie miał obowiązek umożliwienia pracy zdalnej m.in.:

- > pracownicy w ciąży;
- > pracownikowi wychowującemu dziecko do ukończenia przez nie 4. roku życia;
- > pracownikowi sprawującemu opiekę nad innym członkiem najbliższej rodziny lub inną osobą pozostającą we wspólnym gospodarstwie domowym, posiadających orzeczenie o niepełnosprawności.

Wykonywanie pracy zdalnej okazjonalnie, czyli w zakresie nieprzekraczającym 24 dni w roku, nie będzie wymagało dokonywania ustaleń wskazanych powyżej.

W kilku przypadkach wskazanych w projekcie, na zasadach wyjątku, pracodawca będzie mógł wprowadzić obowiązek pracy zdalnej (np. w przypadku niemożności świadczenia pracy w dotychczasowym miejscu z uwagi na siłę wyższą).

Prawdopodobny termin wejścia w życie regulacji dotyczących pracy zdalnej to 14 dni od dnia ogłoszenia ustawy. Dotychczasowe warunki stosowania telepracy określone w regulaminie lub porozumieniu mogą być stosowane nie dłużej niż 6 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy.

W przypadku pracodawców planujących pozostawić pracę zdalną jako rozwiązanie trwałe (w tym hybrydowe), powstanie konieczność ustalenia treści porozumień lub regulaminów i obowiązku współpracy ze stroną pracowniczą zgodnie z ustaloną procedurą.

2. Kontrola trzeźwości pracowników i innych osób

Kolejną istotną zmianą w Kodeksie pracy, która będzie wymagała zmian w regulacjach wewnętrznych pracodawców jest kwestia kontroli trzeźwości pracowników.

Celem zmian w prawie pracy w tym zakresie jest umożliwienie pracodawcom przeprowadzania badań na obecność alkoholu, innych środków odurzających lub innych, podobnie działających substancji bez pomocy uprawnionych organów.

Projekt zakłada taką możliwość w przypadku, gdy jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników, innych osób lub ochrony mienia. Do tej pory kwestia badań na obecność alkoholu dokonywanych przez pracodawcę nie była wprost uregulowana, a jedyną w pełni bezpieczną z perspektywy pracodawcy możliwością badania pracownika była kontrola dokonywana przez uprawnione służby (np. policję) na podstawie ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi. Samodzielne badania wykonywane dotychczas przez pracodawcę rodziły ryzyko łamania przepisów ochrony danych osobowych. W projekcie ustawy przewidziana jest możliwość przeprowadzania takiego badania przez pracodawcę na zasadach planowanych w przepisach i uwzględnionych w regulaminie pracy.

Analogicznie jak na gruncie obecnych przepisów, zgodnie z planowanymi zmianami pracodawca nie będzie mógł dopuścić do pracy pracownika, który znajduje się w stanie po użyciu alkoholu albo stanie nietrzeźwości. Równoznaczne ze stwierdzeniem braku obecności alkoholu w organizmie pracownika uznaje się przypadki, w których zawartość alkoholu nie osiąga tych wartości. Za brak obecności alkoholu uznaje się więc także przypadki, gdy zawartość alkoholu nie osiąga:

- > 0,2‰ stężenia we krwi;
- > 0,1 mg w 1 dm³ obecności w wydychanym powietrzu.

Kontrola trzeźwości obejmuje badanie przeprowadzone wyłącznie za pomocą urządzenia posiadającego ważny dokument potwierdzający jego kalibrację lub wzorcowanie.

Kwestie przetwarzania danych osobowych podlegających badaniu uwzględniono poprzez wskazanie, jakie informacje mogą być przetwarzane (np. data, godzina, minuta badania, wynik wskazujący na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości), w jakich okolicznościach i w jakim terminie. Przechowywanie takich danych pracownika, co do zasady, nie powinno przekraczać roku od dnia ich zebrania.

W związku z nowymi uprawnieniami, zainteresowani pracodawcy powinni zaplanować wprowadzenie zmian w regulaminach pracy (ewentualnie zakładowym układzie zbiorowym lub obwieszczeniu) z minimum dwutygodniowym wyprzedzeniem.

3. Work-life balance

Niezależnie od projektu omówionego powyżej, w Sejmie będzie procedowana również inna nowelizacja Kodeksu pracy. Projekt tzw. ustawy work life balance z 4 lutego 2022 roku przewiduje szczegółowe rozwiązania, których celem jest zrównanie szans kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu, a także ułatwienie lub umożliwienie godzenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym. Projekt ustawy ma zapewnić implementację Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów, której termin transpozycji przypada na 2 sierpnia 2022 roku.

Wśród planowanych zmian znajdują się między innymi:

- > zwolnienie od pracy z powodu siły wyższej (2 dni lub 16 godzin w roku – w okresie tego zwolnienia od pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia);
- > urlop opiekuńczy w wymiarze do 5 dni w roku kalendarzowym w celu zapewnienia osobistej

opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych (bez zachowania prawa do wynagrodzenia);

- > wyłączne prawo do części urlopu rodzicielskiego jednego z rodziców (9 tygodni) – ta część urlopu nie może zostać oddana drugiemu z rodziców;
- > wprowadzenie możliwości elastycznej organizacji pracy (praca zdalna / telepraca, zmniejszenie wymiaru etatu, elastyczne systemy lub rozkłady czasu pracy, przerywany system czasu pracy, skrócony tydzień pracy, system weekendowy, ruchomy, indywidualny rozkład czasu pracy).

Planowane zmiany mogą spowodować potrzebę aktualizacji stosowanych w zakładzie pracy wzorów dokumentów, m.in. w zakresie wniosków urlopowych, korzystania z dodatkowych dni wolnych od pracy, wniosków o zastosowanie elastycznej formy zatrudnienia.

Zaznaczamy, że powyżej znajdują się jedynie wybrane informacje dotyczące planowanych zmian w Kodeksie pracy, o których ostatecznym brzmieniu będziemy Państwa informować na bieżąco, szczególnie w kontekście obowiązków, jakie będą nałożone na pracodawców.

Przygotowano na podstawie projektów z dnia 3 i 7 czerwca 2022 r. ustawa o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw.

KONTAKT:



Marek Kanczew
COUNSEL

+48 22 520 4384
MAREK.KANCZEW
@RYMARZ-ZDORT.COM



Honorata Skibicka
SENIOR ASSOCIATE

+48 22 520 4323
HONORATA.SKIBICKA
@RYMARZ-ZDORT.COM



RYMARZ, ZDORT, GASIŃSKI, HER I WSPÓLNICY SPÓŁKA KOMANDYTOWA, a limited partnership entered in the Register of Business Entities kept by the District Court for the Capital City of Warsaw, in Warsaw, XII Commercial Division of the National Court Register, under KRS number: 0000026546, NIP (taxpayer identification number): 5252191456.