

Prawo pracy w 2023 roku

Jakich zmian należy się spodziewać?

Rok 2023 w obszarze prawa pracy zapowiada się niezwykle dynamicznie – Kodeks pracy wzbogaci się o nowe regulacje i to w wielu obszarach – pracy zdalnej i kontroli trzeźwości. Pojawią się też nowe urlopy i zwolnienia od pracy dla rodziców, a także zmodyfikowane przepisy dotyczące m.in. umów na okres próbny, czas określony, urlopów rodzicielskich i ojcowskich.

Na co zatem powinni zwrócić uwagę pracodawcy?

Katarzyna Witkowska- Pertkiewicz

*Radczyni prawna, starsza
prawniczka w PCS Paruch
Chrusciel Schiffter Stępień
Kanclerz Littler*



Małgorzata Krzyżowska

*Adwoka, partner, Head
of Central Europe Practice
Aliant Krzyżowska*



Pod koniec roku 2022 parlament intensywnie pracował nad ostatecznym kształtem przepisów dotyczących pracy zdalnej i kontroli trzeźwości i to te regulacje jako pierwsze w 2023 r. wejdą w życie.

PRACA ZDALNA

Po długim okresie funkcjonowania pracy zdalnej na podstawie jednego przepisu, tzw. ustawy covidowej, i praktyczne rozwiązania wypracowane przez pracowników i pracodawców – praca zdalna doczekała się ram prawnych. Na podstawie nowych regulacji uzgodnienia między stronami stosunku pracy, dotyczące pracy w trybie zdalnym, mogą być dokonane zarówno podczas zawierania umowy o pracę, jak i w trakcie jej trwania – wówczas jednak wprowadzenie pracy zdalnej do trwającego stosunku pracy będzie najczęściej stanowiło zmianę istotnych postanowień umowy o pracę (np. w zakresie miejsca pracy). Będzie to wymagać zmiany umowy. Jednak w wypadku pracy zdalnej nie będzie konieczności dokonywania tego w formie pisemnej – uzgodnienie może nastąpić w formie papierowej lub elektronicznej. Warto podkreślić, że zgodnie z nowymi przepisami, inaczej niż dotychczas, pracodawca będzie mógł jednostronnie polecić pracownikowi pracę zdalną tylko wyjątkowo, w ściśle określonych sytuacjach, tj. m.in. w przypadku wprowadzenia stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii. Polecenie wykonywania pracy zdalnej będzie wymagało uprzedniego złożenia przez pracownika oświadczenia, że posiada on odpowiednie warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej.

Regulamin

Szczegółowe zasady wykonywania pracy zdalnej u danego pracodawcy wymagają ustalenia regulaminu. Jego treść powinna być ustalona w porozumieniu między pracodawcą a organizacjami związkowymi. Jeżeli zaś u pracodawcy nie działają organizacje związkowe, określa on zasady wykonywania pracy zdalnej w regulaminie po konsultacji z przedstawicielami pracowników. Istotne jest, aby wewnętrzny regulamin określał w szczególności:

- grupę lub grupy pracowników, którzy mogą być objęci pracą zdalną,
- zasady porozumiewania się pracodawcy i pracownika, w tym sposób potwierdzania obecności na stanowisku pracy,
- zasady pokrywania kosztów, ustalania ekwiwalentu lub odpowiedniego ryczałtu,
- kontroli BHP oraz
- zasady kontroli także w przestrzeganiu wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych.

Podczas prac nad projektem przepisów dotyczących pracy zdalnej to właśnie kwestia kosztów takiej pracy była szeroko dyskutowana. Pracodawca zamiast zwrotu kosztów może ustalić kwotę ekwiwalentu lub ryczałtu, którego wysokość powinna odpowiadać przewidywanym kosztom pracy zdalnej ponoszonym przez pracownika.

Bezpieczeństwo i higiena pracy zdalnej

Organizacja pracy w trybie zdalnym rodzi także wiele obowiązków w zakresie BHP. Wprawdzie inaczej niż w przypadku pracy biurowej to pracownik ma odpowiadać za właściwą organizację stanowiska pracy zdalnej

z uwzględnieniem wymagań ergonomii. Nie oznacza to jednak, że pracodawca nie ma żadnych obowiązków wynikających z przeniesienia miejsca pracy poza siedzibę pracodawcy – przeciwnie, podobnie jak w przypadku organizacji pracy w zakładzie pracy powinien, przed dopuszczeniem pracownika do wykonywania pracy zdalnej:

- sporządzić ocenę ryzyka zawodowego (w tym wypadku możliwe jest sporządzenie uniwersalnej oceny dla wszystkich stanowisk pracy zdalnej),
- opracować informację zawierającą zasady i sposoby właściwej organizacji stanowiska pracy zdalnej i zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej.

WAŻNE Pracodawca nie będzie mógł zakazać pracownikowi podejmowania pracy u innych pracodawców poza harmonogramem czasu pracy ustalonym z tym pracodawcą. Pracodawcy nie wolno też niekorzystnie traktować pracownika w związku z dodatkowym zatrudnieniem.

KONTROLA TRZEŹWOŚCI

Po wejściu w życie nowych regulacji pracodawcy zyskują prawo do samodzielnego przeprowadzenia kontroli trzeźwości zarówno w przypadku podejrzenia nietrzeźwości u pracownika, jak i w celach prewencyjnych, by zapewnić ochronę życia i zdrowia pracowników oraz ochronę mienia. Co istotne kontrola trzeźwości nie będzie ograniczać się już jedynie do badania pracownika pod kątem spożycia alkoholu, ale będzie mogła obejmować również badanie na obecność innych środków o działaniu psychoaktywnym, np. narkotyków i dopalaczy.

Wprowadzenie kontroli trzeźwości, grupę lub grupy pracowników objętych kontrolą trzeźwości i szczegóły dotyczące sposobu przeprowadzania kontroli trzeźwości ustala się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu. Natomiast badanie trzeźwości pracownika powinno być dokonane przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego, za pomocą urządzenia posiadającego ważny dokument potwierdzający jego kalibrację lub wzorcowanie.

UMOWA O PRACĘ NA OKRES PRÓBNY

Maksymalny czas trwania takiej umowy nadal nie będzie przekraczać 3 miesięcy, jednak zgodnie z nowymi regulacjami długość umowy na okres próbny jest uzależniona od planowanej długości dalszej współpracy. Jeśli kolejną umową łączącą strony miałaby być umowa na czas określony krótszy niż 6 miesięcy, umowa na okres próbny powinna być zawarta na miesiąc. Gdy strony mają zamiar zawrzeć następnie umowę na czas określony dłuższy niż 6 miesięcy i krótszy niż 12, to długość umowy na okres próbny powinna wynosić 2 miesiące, zaś 3-miesięczna umowa na okres próbny będzie dopuszczalna w pozostałych przypadkach.

W przypadku ponownego zawarcia umowy na to samo stanowisko i dotyczącej takich samych funkcji oraz zadań stosunek pracy nie może być uzależniony od nowego okresu próbnego. Innymi słowy, nie będzie można zatrudnić pracownika na kolejny okres próbny, jeśli zatrudnienie ma dotyczyć tego samego stanowiska. Ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem będzie możliwe tylko wtedy, gdy pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy.

JEDNOCZESNE ZATRUDNIENIE W KILKU FIRMACH

Na podstawie nowych przepisów pracodawca nie będzie mógł zakazać pracownikowi podejmowania pracy u innych pracodawców poza harmonogramem czasu pracy ustalonym z tym pracodawcą. Pracodawcy nie wolno też niekorzystnie traktować pracownika w związku z dodatkowym zatrudnieniem, np. poprzez ograniczony dostęp do szkoleń czy przywilejów oferowanych w przedsiębiorstwie. Będzie można natomiast ustanowić warunki ograniczeń w łączeniu stanowisk, jeśli wynikają one z obiektywnych przyczyn, takich jak ochrona zdrowia, ochrona tajemnicy handlowej czy uniknięcie konfliktu interesów.

Wyłomem od powyższych reguł jest oczywiście możliwość zawarcia przez strony umowy o zakazie konkurencji – nowe przepisy nie wpływają w żaden sposób na prawo do zawarcia takiej umowy, zarówno w trakcie, jak i po ustaniu stosunku pracy.

WYPOWIADANIE UMÓW NA CZAS OKREŚLONY

W kwestii wypowiedzania umów na czas określony planowane jest wprowadzenie regulacji, które zbliżą zasady wypowiedzania tych umów do zasad właściwych dla umów na czas nieokreślony. Zgodnie z projektem nowych regulacji pracodawca, także wypowiedzając umowę na czas określony, obowiązany będzie wskazać przyczynę wypowiedzenia umowy i dodatkowo, jeśli pracownik jest reprezentowany przez organizację związkową, do przeprowadzenia konsultacji związkowej (organizacja związkowa będzie miała 5 dni na zgłoszenie umotywowanych zastrzeżeń – niewiążących).

NOWA INFORMACJA O WARUNKACH ZATRUDNIENIA

Dosyć istotnym zmianom ulegnie także treść informacji o warunkach zatrudnienia. Oprócz dotychczasowych danych pracodawca powinien informować pracowników także m.in. o przerwach w pracy, zasadach dotyczących pracy w godzinach nadliczbowych, prawie do szkoleń czy procedurze rozwiązania stosunku pracy. Pracodawca będzie przekazywać informację o warunkach zatrudnienia w terminie 7 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy, a nie jak do tej pory od dnia zawarcia umowy o pracę.

WDROŻENIE UNIJNYCH DYREKTYW

Kolejne modyfikacje Kodeksu pracy wynikają z konieczności dostosowania jego treści do regulacji unijnych, tj. dyrektywy ws. przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej oraz dyrektywy ws. równowagi między życiem zawodowym a życiem prywatnym rodziców i opiekunów (tzw. dyrektywy work-life balance). Zaznaczamy, że jedynie skrótowo opisujemy te kwestie, które wydają się najistotniejsze dla stron stosunku pracy.

Uprawnienia rodzicielskie

W 2023 r. istotne uprawnienia zyskają pracownicy rodzice. Wydłużony zostanie urlop rodzicielski – do 41 tygodni (jedno dziecko) oraz 43 tygodni (więcej niż jedno dziecko). 9 tygodni z powyższej puli będzie możliwe do wykorzystania wyłącznie przez drugiego rodzica (nie będzie możliwości przeniesienia tej części, co oznacza, że jeśli tylko jeden z rodziców będzie mógł/chciał korzystać z uprawnień rodzicielskich, wówczas jego uprawnienie pozostanie na niezmienionym poziomie, tj. 32 tygodnie w przypadku

urodzenia jednego dziecka). Nowe przepisy zakładają skrócenie okresu, w którym pracownik ojciec może skorzystać z przysługującego mu dwutygodniowego urlopu ojcowskiego. Obecnie ma taką możliwość do ukończenia przez dziecko 24. miesiąca życia, w przyszłości opcja ta będzie dopuszczalna tylko w pierwszym roku życia dziecka. Wydłużony zostanie także okres, w którym pracodawca obowiązany jest do uzyskiwania zgody pracowników – rodziców na pracę w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie przerywanego czasu pracy oraz delegowania pracy w takim trybie mogli odmówić pracownicy wychowujący dziecko do ukończenia przez nie 4. roku życia, zaś po wejściu w życie nowych regulacji okres ten zostanie wydłużony aż do 8. roku życia dziecka.

Zwolnienie z pracy z powodu siły wyższej

Po wejściu w życie regulacji pracownicy zyskają prawo do nowych urlopów i zwolnień z pracy, co powoduje, że pracodawcy muszą być przygotowani na możliwość występowania większej liczby krótkich absencji. Nowy rodzaj zwolnienia to m.in. zwolnienie od pracy z powodu siły wyższej, którego wymiar wynosi 2 dni lub 16 godzin w roku kalendarzowym. Celem zwolnienia jest reakcja na nadzwyczajne sytuacje spowodowane działaniem siły wyższej lub wystąpieniem pilnych spraw rodzinnych. Za okres przebywania na zwolnieniu pracownik zachowa prawo do połowy wynagrodzenia. Warto zaznaczyć, że na obecnym etapie pracy legislacyjnych nie została sformułowana definicja legalna pojęcia „siły wyższej”. Oznacza to, że zastosowanie znajdzie interpretacja „siły wyższej” wypracowana w Kodeksie cywilnym, gdzie przez to pojęcie rozumie się zdarzenia zewnętrzne, niemożliwe do przewidzenia oraz niemożliwe do zapobieżenia. Wśród przykładów można wymienić wszelkiego rodzaju nadzwyczajne zjawiska przyrody, lecz także zdarzenia wywołane przez człowieka, np. działania wojenne, gwałtowne rozruchy itd.

Urlop opiekuńczy

Po wejściu w życie nowych regulacji pracownik będzie mógł udać się także na tzw. urlop opiekuńczy. Wymiar tego urlopu to 5 dni roboczych w roku kalendarzowym. Jego celem jest zapewnienie osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia z powodów medycznych. Urlop jest bezpłatny, a pracownik składa wniosek o jego udzielenie minimum dzień przed jego rozpoczęciem. ● ©