

ZMIANY W PRAWIE PRACY

Nowelizacja kodeksu pracy w zakresie
pracy zdalnej i badania trzeźwości pracowników



Zadanie publiczne finansowane ze środków otrzymanych z Miasta Sosnowiec

1. Wstęp

W ostatnich 2 dekadach model pracy kształtowany był przede wszystkim przez postępującą globalizację i wymóg konkurencyjności. Wyznacznikami wartości pracy stały się efektywność i produktywność. Prowadziło to do stale rosnącego tempa pracy i presji na jej dalszą intensyfikację. Na naszych oczach rynek pracy podlega głębokiej transformacji. Wpływ na zmiany na rynku pracy wywarły pandemia, rosnąca inflacja, znaczne spowolnienie gospodarcze, niepewność geopolityczna, ale także przededefiniowanie pracy związane z potrzebą większej elastyczności zatrudnienia, przeniesienie większego akcentu na tworzenie odpowiednich warunków do rozwoju zawodowego oraz coraz większe znaczenie zachowania równowagi między życiem prywatnym i zawodowym.

W odpowiedzi na zmieniające się trendy na rynku pracy, a także potrzebę wprowadzenia rozwiązań ułatwiających pracującym rodzicom godzenie życia zawodowego z rodzinnym w roku 2023 weszły w życie dwie duże nowelizacje kodeksu pracy:

- 1) w zakresie pracy zdalnej i badania trzeźwości pracowników (obowiązuje od 07.04.2023 r.)
- 2) w zakresie wdrożenia do kodeksu pracy unijnych dyrektyw (obowiązuje od 26.04.2023 r.)
 - w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej, (dyrektywa work-life balance)
 - w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów (dyrektywa rodzicielska)

Przedstawiamy krótki przewodnik po najważniejszych zmianach.

2. Nowelizacja kodeksu pracy w zakresie pracy zdalnej i badania trzeźwości pracowników

W Kodeksie Pracy pojawiła się definicja pracy zdalnej oraz związane z nią obowiązki i przywileje. Zgodnie z definicją praca zdalna polega na wykonywaniu pracy całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika, w tym pod adresem zamieszkania pracownika, i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą.

Nowe przepisy przewidują możliwość świadczenia pracy wyłącznie w formie pracy zdalnej całkowitą, jak i w formie pracy hybrydowej (częściowo w domu, częściowo w firmie), stosownie do potrzeb konkretnego pracownika i pracodawcy. Będzie ona mogła być uzgodniona zarówno przy zawieraniu umowy o pracę, jak i w trakcie zatrudnienia.

Miejscem wykonywania pracy zdalnej zawsze będzie miejsce wskazane przez pracownika, a następnie każdorazowo uzgodnione z pracodawcą (to jest zaakceptowane przez niego). Co do zasady będzie to miejsce zamieszkania pracownika lub inne wybrane przez niego miejsce (miejsca), na które pracodawca wyraził zgodę.

Pracodawca, co do zasady, nie będzie mógł odmówić pracy zdalnej m.in. rodzicom, którzy wychowują dziecko do 4. roku życia, opiekunom, którzy zajmują się osobą z niepełnosprawnością w rodzinie i kobietom w ciąży.

W związku z wejściem w życie nowych przepisów, przed pracodawcami nowe obowiązki. Już od 7 kwietnia pracodawca pracownikom pracującym zdalnie powinien:

- zapewnić materiały i narzędzia pracy, w tym urządzenia techniczne niezbędne do wykonywania pracy zdalnej,
- pokryć koszty związane z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, koszty energii elektrycznej oraz niezbędnych usług telekomunikacyjnych,
- zapewnić szkolenia i pomoc techniczną, niezbędne do wykonywania pracy zdalnej.

Jednocześnie jednak jest także możliwe używanie przez pracownika prywatnych narzędzi pracy (np. komputera) w przypadku, w którym obie strony stosunku pracy tak ustalą, pod warunkiem, że prywatne urządzenia techniczne i inne narzędzia pracy pracownika wykorzystywane przez niego do pracy będą zapewniały bezpieczeństwo pracy.

Szczegółowe zasady pokrywania przez pracodawcę kosztów pracy zdalnej (oraz ustalania ekwiwalentu pieniężnego lub ryczałtu) będą stanowiły obowiązkowy element wewnątrzzakładowego porozumienia lub regulaminu bądź porozumienia z pracownikiem w przypadku, gdy nie zostało zawarte zakładowe porozumienie lub nie został wydany regulamin.

3. Okazjonalna praca zdalna

Praca zdalna będzie mogła być wykonywana okazjonalnie, w wymiarze nieprzekraczającym 24 dni w roku kalendarzowym. Pracownik będzie mógł wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o przejście tymczasowo na taki tryb.

Nowelizacja Kodeksu pracy zakłada, że praca zdalna będzie mogła być wykonywana nie tylko na wniosek pracownika, ale także na polecenie pracodawcy.

W kodeksie wymieniono dwa przypadki:

- 1) w okresie obowiązywania stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemicznego, stanu epidemii oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu,
- 2) w okresie, w którym zapewnienie przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w dotychczasowym miejscu pracy pracownika nie jest czasowo możliwe z powodu działania siły wyższej.

Pracodawca może wydać polecenie pracy zdalnej, jeśli pracownik bezpośrednio przed wydaniem tego polecenia złoży oświadczenie (w formie papierowej lub elektronicznej) o posiadaniu warunków lokalowych i technicznych do wykonywania pracy zdalnej. Pracodawca może w każdym czasie cofnąć ww. polecenie wykonywania pracy zdalnej, z co najmniej dwudniowym uprzedzeniem.

4. Kontrola trzeźwości pracownika

Przyjęta nowelizacja Kodeksu pracy umożliwia pracodawcom przeprowadzenie w miejscu pracy kontroli pracowników na obecność w ich organizmach alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu. Pracodawca został zobowiązany do sporządzenia regulaminu, w którym określa sposób przeprowadzania takich badań. Badanie to można wykonać w dwóch przypadkach: gdy jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub gdy jest to niezbędne w celu ochrony mienia.

5. Wprowadzenie do kodeksu pracy rozwiązań ułatwiających pracującym rodzicom godzenie życia zawodowego z rodzinnym

- Dłuższy urlop rodzicielski. Wymiar urlopu wzrośnie o 9 tygodni tj. z 32 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka i 34 tygodni w przypadku porodu mnogiego do – odpowiednio – 41 i 43 tygodni);
- Uniezależnienie prawa do urlopu rodzicielskiego od pozostawiania matki dziecka w zatrudnieniu (ubezpieczeniu) w dniu porodu (tj. ojciec dziecka będzie mógł skorzystać z urlopu rodzicielskiego, mimo że matka dziecka w dniu porodu nie pozostawała w stosunku pracy/w ubezpieczeniu chorobowym);
- Ustalenie wysokości zasiłku macierzyńskiego za cały okres urlopu rodzicielskiego na poziomie 70 proc. podstawy wymiaru zasiłku, z zastrzeżeniem wyjątków wskazanych w ustawie;
- Elastyczny czas pracy dla rodziców dzieci do lat ośmiu;
- Dodatkowa ochrona związana z rodzicielstwem. Pracownika wychowującego dziecko do lat 8 nie będzie można bez jego zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie przerywanego czasu pracy ani delegować poza stałe miejsce pracy;

- Ochrona przed zwolnieniem pracownika wychowującego dziecko nie tylko np. w okresie urlopu macierzyńskiego lub rodzicielskiego, ale już od momentu złożenia wniosku o opiekę nad dzieckiem;
- Wprowadzenie bezpłatnego urlopu opiekuńczego – w wymiarze 5 dni w roku kalendarzowym – w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej krewnym (syn, córka, matka, ojciec lub małżonek) lub pozostającej we wspólnym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych, bez zachowania prawa do wynagrodzenia za czas tego urlopu;
- Wprowadzenie zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej – w wymiarze 2 dni albo 16 godzin w roku kalendarzowym – w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna jest natychmiastowa obecność pracownika, z zachowaniem za czas tego zwolnienia prawa do połowy wynagrodzenia (obliczanego jak wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy).

6. Wdrożenie do kodeksu pracy dyrektywy unijnej w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej

- Ochrona przed niekorzystnym traktowaniem w zatrudnieniu z powodu korzystania z uprawnień pracowniczych;
- Zmiana w zakresie umów o pracę na okres próbny;
- Prawo do jednoczesnego zatrudnienia lub wykonywania pracy na innej podstawie u innego pracodawcy;
- Rozszerzenie obowiązku informacyjnego dla pracownika od pracodawcy w zakresie stosunku pracy;

- Dodatkowe informacje dla pracowników wysyłanych do innego państwa członkowskiego lub państwa trzeciego w celu świadczenia pracy za granicą;
- Pracownik, który wykonuje pracę na rzecz pracodawcy przez co najmniej 6 miesięcy (do tego czasu zalicza się umowa o pracę na okres próbny) zyska prawo do wystąpienia raz w roku o zmianę rodzaju umowy na umowę o pracę na czas nieokreślony;
- Zamiany w umowach na czas określony - m.in. oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony powinno wskazywać przyczynę uzasadniająca to wypowiedzenie;
- Obowiązek pracodawcy informowania o wolnych stanowiskach pracy i procedurach awansu;
- Szkolenia zapewniane przez pracodawcę - szkolenia będą odbywały się na koszt pracodawcy oraz w miarę możliwości w godzinach pracy pracownika. Czas szkolenia odbywanego poza normalnymi godzinami pracy pracownika będzie wliczał się do czasu pracy;
- Dodatkowe przerwy w pracy. Przerwy te wlicza się do czasu pracy. Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika jest dłuższy niż 9 godzin – pracownik ma prawo do dodatkowej przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut

STOWARZYSZENIE "DOGMA" ZAPRASZA DO PUNKTÓW PORADNICZYCH PROWADZONYCH W SOSNOWCU

Przychodnia Rejonowo-Specjalistyczna nr 10 ul. Hallera 5, pokój 31

Punkt Nieodpłatnej Pomocy Prawnej

Poniedziałek - piątek 13.30 - 17.30

Punkt Nieodpłatnego Poradnictwa Obywatelskiego

Poniedziałek - piątek 9.00 - 13.00

INNE PUNKTY NIEODPŁATNEJ POMOCY PRAWNEJ

Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Sosnowcu, ul. 3 Maja 33 pokój nr 104 (parter)

Poniedziałek - środa 15.00 - 19.00

Czwartek, piątek 8.00 - 12.00

Przychodnia „Milowice” Sp. z o.o., ul. Baczyńskiego 14 pokój nr 67 (V piętro)

Poniedziałek, piątek 11.00 - 15.00

Wtorek, środa, czwartek 15.00 - 19.00

Centrum Usług Socjalnych i Wsparcia w Sosnowcu, Dzienny Dom Pomocy Społecznej, ul. Szymanowskiego 5a, pokój nr 013 (parter)

Poniedziałek - piątek 15.00 - 19.00

Środa, czwartek - dyżur specjalistyczny - mediacja

Budynek Urzędu Miejskiego w Sosnowcu, ul. Małachowskiego 3 pokój nr 31 (I piętro)

Poniedziałek - czwartek 12.45 - 16.45

Piątek 13.00 - 17.00

PUNKT NIEODPŁATNEGO PORADNICTWA OBYWATELSKIEGO

Budynek Urzędu Miejskiego w Sosnowcu ul. Małachowskiego 3, pokój nr 31 (I piętro)

Poniedziałek - piątek 8.45 - 12.45

ZAPISY NA PORADY

- **telefonicznie** - pod numerem telefonu: **502-050-908** w godzinach pracy urzędu
- **elektronicznie** - przy pomocy formularza na stronie: <https://zapisy-np.ms.gov.pl>
- **osobiście** - stawiając się w urzędzie



Sosnowiec



Ministerstwo
Sprawiedliwości

