

## Alert Prawny

## Jak przygotować się na nadchodzące zmiany w prawie pracy?

# Zmiany w prawie pracy 2022/2023

## Ustawy nowelizujące Kodeks pracy

Zmiany w prawie pracy zapowiadane na przełom 2022/2023 roku obejmują kilka bloków tematycznych i wynikają z dwóch odrębnych ustaw.

Celem pierwszej z nich jest wprowadzenie do Kodeksu Pracy instytucji **pracy zdalnej**, która ma zastąpić dotychczasowe regulacje dotyczące telepracy i pracy zdalnej wynikające z tzw. „tarczy antykryzysowej” oraz określenie podstaw prawnych dla pracodawców do przeprowadzania **prewencyjnej kontroli pracowników na obecność alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu** w organizmie.

Druga z ustaw ma na celu wdrożenie do polskiego porządku prawnego postanowień dwóch dyrektyw unijnych, tj.: dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającej dyrektywę Rady 2010/18/UE (tzw. **dyrektywa work-life balance**) oraz dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. **w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej**.

## Praca zdalna przyjęta przez Sejm

Zgodnie z przyjętą przez Sejm **w dniu 1 grudnia 2022 r.** ustawą, **pracą zdalną** ma być **wykonywanie pracy całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą, w tym pod adresem zamieszkania pracownika, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość**.

W Kodeksie Pracy mają zostać określone sposoby wprowadzenia pracy zdalnej w zakładzie pracy, w tym także przypadki, w których pracodawca musi obowiązkowo uwzględnić wniosek pracownika o pracę zdalną, ale także sytuacje, kiedy to pracodawca ma możliwość polecenia pracy zdalnej.

Ponadto przewiduje się uregulowanie m.in. następujących kwestii:

- obowiązki pracownika i pracodawcy związane z pracą zdalną,
- zasady rozliczania kosztów pracy zdalnej, w tym możliwość przyznawania ekwiwalentu za pracę zdalną,
- kontrola pracownika wykonującego pracę zdalną,
- zasady BHP i kwestie wypadków przy pracy zdalnej,
- tzw. okazjonalna praca zdalna.

## Badanie trzeźwości pracowników – przepisy trafiły już do Senatu

Przyjęta przez Sejm **w dniu 1 grudnia 2022 r.** ustawa przewiduje, że w uzasadnionych przypadkach, tj. jeżeli będzie to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia, pracodawcy będą mieli możliwość przeprowadzenia **prewencyjnej kontroli pracowników** na obecność w ich organizmach **alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu**. Kontrola trzeźwości ma objąć badanie przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego, polegających na stwierdzeniu braku obecności alkoholu w organizmie pracownika, albo obecności alkoholu za pomocą urządzenia posiadającego ważny dokument potwierdzający jego kalibrację lub wzorcowanie.

Nowe zasady wynikające z ustawy będą normować także następujące kwestie:

- niedopuszczenie do pracy oraz zasady obliczania czasu pracy kontrolowanego pracownika,
- zasady przetwarzania danych o kontroli i wynikach,
- odpowiedzialność pracownika i pracodawcy.

## Dyrektywa work-life balance

Zmiany wynikające z implementacji dyrektywy work-life balance obejmą obszary **uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem i opieką nad dziećmi**, jednocześnie gwarantując im ochronę przed nierównym traktowaniem w zatrudnieniu.

Najistotniejsze kwestie wynikające z projektu ustawy dotyczą m.in.:

- rozwiązań umożliwiających szersze stosowanie elastycznej organizacji pracy,
- zmian w zakresie urlopów rodzicielskich i zasiłków macierzyńskich,
- nowych zasad korzystania z urlopu ojcowskiego,
- nowych urlopów opiekuńczych i zwolnień od pracy w pilnych sprawach rodzinnych.

## Zmiany dotyczące umów o pracę

W związku z implementacją dyrektywy w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej planowane są **istotne zmiany dotyczące umów na okres próbny i czas określony**, takie jak:

- nowe zasady zawierania umów na okres próbny, na przykład:
  - możliwość przedłużenia umowy o okres urlopu lub usprawiedliwionej nieobecności,
  - uzależnienie długości okresu umowy próbnej od długości planowanej umowy docelowej  
tj.:
    - 1 miesiąc w przypadku zamiaru zawarcia umowy na czas określony krótszy niż 6 miesięcy
    - 2 miesiące w razie zamiaru zawarcia umowy dłuższej niż 6 ale krótszej niż 12 miesięcy;
- nowe zasady wypowiedzania umów w postaci obowiązku uzasadniania wypowiedzenia umowy na czas określony, a także udzielenia odpowiedzi na wniosek pracownika o wskazanie przyczyny wypowiedzenia umowy na okres próbny;
- uprawnienia pracownika do wnioskowania o zmianę rodzaju umowy i obowiązki pracodawcy w tym zakresie.

## Jakie kroki należy podjąć?

Choć prace legislacyjne jeszcze się nie zakończyły, **uważamy, że to najlepszy czas na rozpoczęcie przygotowań** do nadchodzących zmian. W tym celu warto:

- zaplanować proces wdrożenia pracy zdalnej w firmie lub dostosowania obecnych zasad funkcjonowania pracy zdalnej do nowych przepisów;
- rozpocząć prace nad przygotowaniem regulaminu pracy zdalnej lub dostosowaniem go do nowych regulacji;

- zorganizować szkolenie dla pracowników w zakresie przyjętych zasad pracy zdalnej;
- przygotować pracowników na nadchodzące zmiany w zakresie kontroli trzeźwości;
- zaplanować przyjęcie lub uaktualnienie regulacji wewnętrznych;
- zweryfikować stosowane w organizacji wzory dokumentów pod kątem dostosowania ich do nowych wymogów np. informację o warunkach zatrudnienia.

## Kiedy zmiany wejdą w życie?

Omawiane ustawy są przedmiotem prac parlamentarnych.

Tym niemniej, w Sejmie w dniu **1 grudnia 2022 r.** przyjęto ustawę **dotyczącą pracy zdalnej i badania trzeźwości**. Zakładamy, że **proces legislacyjny zakończy się jeszcze w tym roku**. Okres wejścia w życie **nowych regulacji** w odniesieniu do **trzeźwości pracowników wynosi 14 dni**, a w odniesieniu do **pracy zdalnej 2 miesiące od ogłoszenia ustawy**. Nie jest jednak wykluczone, że w toku prac parlamentarnych nad projektem w Senacie okres ten ulegnie wydłużeniu z uwagi na postulaty ze strony pracodawców.

Drugi z projektów, implementujący dyrektywy unijne nie trafił jeszcze do Sejmu. Zgodnie z wymogami unijnymi **nowelizacja powinna być w życie do 2 sierpnia 2022 r.** Termin ten już upłynął. Stopień zaawansowania prac nad projektem jest niewielki. Jako prawdopodobną datę przyjęcia ustawy wskazuje się pierwszą połowę 2023 roku.

## Zapraszamy do kontaktu



### **Bogusław Kapłon**

Partner | Współzarządzający Praktyką

E: boguslaw.kaplون@dzp.pl | T: +48 61 642 49 81 | M: +48 660 440 321



### **Agata Mierzwa**

Partner | Współzarządzająca Praktyką

E: agata.mierzwa@dzp.pl | T: +48 22 557 76 64 | M: +48 504 260 694



### **Łukasz Górzny**

Senior Associate

E: lukasz.gorzny@dzp.pl | T: +48 61 642 49 85 | M: +48 660 440 349



### **Paulina Janas**

Senior Associate

E: paulina.janas@dzp.pl | T: +48 22 557 94 67 | M: +48 660 440 051