

Prawo pracy

Rok 2023 jest niewątpliwie rokiem pracownika. Rząd przygotował wiele zmian w prawie pracy, które po kolei wchodzi w życie. Co się już zmieniło?

Anna Madajczyk-Pietrzak, Dział Prawny OIL w Łodzi

Jak wiadomo, ustawa z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy jest podstawowym aktem prawnym regulującym prawa i obowiązki zarówno pracowników, jak i pracodawców. Aż chciałoby się przywołać rzymską sentencję: „Hominum causa omne ius constitutum sit” – „Wszelkie prawo ustanawia się ze względu na ludzi” .

Ustawa z 1 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (DzU z 2023 r., poz. 240) dodała do przepisów Kodeksu pracy przepisy dające pracodawcy możliwość wprowadzenia prewencyjnej kontroli pracowników na obecność w ich organizmie alkoholu lub innych środków odurzających. Zmiany te zostały podyktowane rozwiązaniami, jakie zostały zawarte w rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (DzUrz UE L 119 z 4 maja.2016, s. 1, ze zm.). Jak wynika z nowych przepisów, pracodawca może wprowadzić kontrolę trzeźwości pracowników, jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników, innych osób lub ochrony mienia^[1]. Kontrolę można również przeprowadzać na obecność w organizmie środków działających podobnie do alkoholu, np. środków odurzających. Jeśli kontrola wykaże obecność alkoholu lub innych środków odurzających w organizmie pracownika albo zachodzi uzasadnione podejrzenie, że pracownik stawiał się do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo w stanie nietrzeźwości, lub spożywał alkohol w czasie pracy, wówczas pracodawca ma prawo niedopuszczenia pracownika do pracy. Zarówno pracodawca, jak i pracownik niedopuszczony do wykonywania pracy mają prawo żądać przeprowadzenia badania stanu trzeźwości przez uprawniony organ, np. policję. Badanie przeprowadzane jest przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego, ale może się zdarzyć, że nie ma możliwości przeprowadzenia badania taką metodą lub pracownik niedopuszczony do pracy po prostu odmawia poddania się badaniu daną metodą. Wówczas organ zleca przeprowadzenie badania krwi.

Sposób przeprowadzenia kontroli trzeźwości oraz grupy pracowników objętych kontrolą ustala się w układzie zbiorowym pracy, regulaminie pracy lub w obwieszczeniu jeśli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do

ustalenia regulaminu pracy.

Kolejną zmianą wprowadzoną przez ustawę z 1 grudnia 2022 r. jest wprowadzenie na stałe do Kodeksu pracy, przepisów dotyczących pracy zdalnej oraz okazjonalnej pracy zdalnej. Poprzednie przepisy zostały uchylone przez art. 1 pkt 2 lit. a ustawy z 1 grudnia 2022 r. W tym miejscu należy wskazać, że praca zdalna i okazjonalna praca zdalna to dwa odrębne uprawnienia. Nie należy stosować ich zamiennie. Okazjonalna praca zdalna to praca, która może być wykonywana okazjonalnie – na wniosek pracownika – w wymiarze nieprzekraczającym 24 dni w roku kalendarzowym. Nie stosuje się do niej większości przepisów odnoszących się do pracy zdalnej. Przepisy w tym przedmiocie zaczęły obowiązywać od dnia 7 kwietnia 2023 r.

Praca zdalna to praca, która może być wykonywana 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. Warunkiem koniecznym jest złożenie przez pracownika oświadczenia w formie papierowej lub elektronicznej, że posiada on warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej. Polecenie pracy zdalnej może być w każdym momencie cofnięte przez pracodawcę. Musi ono nastąpić z co najmniej dwudniowym uprzedzeniem.

Nowe regulacje przewidują, że wniosek pracownika dotyczący wykonywania pracy zdalnej nie będzie co do zasady dla pracodawcy wiążący z wyjątkiem wniosków złożonych przez:

- pracownika, będącego rodzicem dziecka posiadającego zaświadczenie o ciężkim i nieodwracalnym upośledzeniu albo nieuleczalnej chorobie zagrażającej życiu, które powstały w prenatalnym okresie rozwoju dziecka lub w czasie porodu – również po ukończeniu przez dziecko 18. roku życia,
- pracownika, będącego rodzicem dziecka legitymującego się orzeczeniem o niepełnosprawności albo orzeczeniem o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności,
- pracownika, będącego rodzicem dziecka posiadającego odpowiednio opinię o potrzebie wczesnego wspomagania rozwoju dziecka, orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego lub orzeczenie o potrzebie zajęć rewalidacyjno-wychowawczych,
- pracownicę w ciąży,
- pracowników wychowujących dziecko do ukończenia przez nie 4 roku życia,
- pracownika sprawującego opiekę nad innym członkiem najbliższej rodziny lub inną osobą pozostającą we wspólnym gospodarstwie domowym, posiadających orzeczenie o niepełnosprawności albo orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności.

W przypadku podjęcia pracy zdalnej, każda ze stron umowy o pracę może wystąpić

z wnioskiem złożonym w formie papierowej lub elektronicznej o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej i o przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy. Za termin przywrócenia wskazuje się termin nie dłuższy, niż 30 dni od dnia otrzymania wniosku. W tym miejscu podkreślić należy, że pracodawca co do zasady nie może wystąpić z takim wnioskiem w stosunku do osób wymienionych w powyższych punktach, a więc w stosunku do tych osób, których wniosek jest wiążący dla pracodawcy.

Pracodawca jest obowiązany m.in. do zapewnienia pracownikowi niezbędnych materiałów i narzędzia pracy, jak również ich serwisu i konserwacji lub pokrycia kosztów ich serwisu, instalacji i konserwacji oraz kosztów energii elektrycznej oraz usług telekomunikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej. Obowiązek pokrycia kosztów albo wypłaty ekwiwalentu może być zastąpiony obowiązkiem wypłaty ryczałtu, którego wysokość odpowiada przewidywanym kosztom ponoszonym przez pracownika. Pracodawca ma również prawo przeprowadzać kontrolę wykonywania pracy zdalnej przez pracownika, kontrolę w zakresie BHP lub kontrolę przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji. Kontrolę przeprowadza się w porozumieniu z pracownikiem w miejscu wykonywania przez niego pracy i w godzinach jej świadczenia. Czynności kontrolne nie mogą naruszać prywatności pracownika i innych osób ani utrudniać korzystania z pomieszczeń domowych w sposób zgodny z ich przeznaczeniem. Jeśli podczas kontroli pracodawca stwierdzi uchybienia, wówczas zobowiązuje pracownika do ich usunięcia we wskazanym terminie albo cofa zgodę na wykonywanie pracy zdalnej.

Pracownik, który wykonuje pracę zdalną, powinien być traktowany tak samo jak pracownik wykonujący obowiązki służbowe w miejscu zatrudnienia. Pracownik nie może być w jakikolwiek sposób dyskryminowany z powodu wykonywania pracy zdalnej, jak również z powodu odmowy wykonywania takiej pracy. Ponadto pracodawca umożliwia pracownikowi przebywanie na terenie zakładu pracy, kontaktowanie się z innymi pracownikami oraz korzystanie z pomieszczeń i urządzeń pracodawcy.

W konsekwencji dużej nowelizacji Kodeksu pracy zostały uchylone przepisy dotyczące telepracy dotychczas regulowane w rozdziale II b Kodeksu pracy.

Nowe rodzaje urlopów

Zacznę od zmian, które z pewnością ucieszą niejednego rodzica, a które weszły w życie 26 kwietnia 2023 r., a zatem od urlopu rodzicielskiego. Nowelizacja Kodeksu pracy w tym zakresie związana jest z wprowadzeniem unijnej dyrektywy rodzicielskiej, na której oparto przedłużenie urlopu rodzicielskiego z 32 tygodni do 41 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka oraz z 34 tygodni do 43 tygodni w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka. Urlop w tym wymiarze przysługuje łącznie obojgu rodzicom dziecka.

Kolejną ważną zmianą jest wprowadzenie urlopu opiekuńczego, który został uregulowany w dziale siódmym rozdziale 1 a Kodeksu pracy, dodanym przez art. 1 pkt. 22 ustawy z 9 marca 2023 r. (DzU 2023.641), zmieniającej ustawę Kodeks pracy z dniem 26 kwietnia 2023 r. Jak wynika z dodanych przepisów, pracownikowi przysługuje w ciągu roku kalendarzowego 5 dni urlopu opiekuńczego w celu zapewnienia osobistej opieki osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, jeśli osoba ta wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych. Ustawodawca wskazuje, kto zgodnie z przepisami uważany jest za członka rodziny i tak za członka rodziny uważa się syna, córkę, matkę, ojca lub małżonka. Aby pracownik mógł ubiegać się o urlop opiekuńczy, powinien złożyć pracodawcy w terminie nie krótszym niż jeden dzień przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu, wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej. We wniosku wskazuje się imię i nazwisko osoby wymagającej opieki, przyczynę, dla której osobista opieka powinna zostać zapewniona oraz stopień pokrewieństwa z pracownikiem. W sytuacji, kiedy osoba ta nie jest spokrewniona z pracownikiem, należy wskazać adres jej zamieszkania. Okres urlopu opiekuńczego wlicza się do okresu zatrudnienia.

Nowymi przepisami – wprowadzonymi na tych samych podstawach co urlop opiekuńczy – są przepisy dotyczące zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej. Pracownikowi przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy, w wymiarze 2 dni albo 16 godzin, z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeśli jego natychmiastowa obecność jest niezbędna. W tym przypadku pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w wysokości jego połowy, natomiast pracodawca jest obowiązany udzielić pracownikowi zwolnienia od pracy na wniosek przez niego zgłoszony najpóźniej w dniu korzystania z tego zwolnienia.

Kolejną zmianą, która weszła w życie 26 kwietnia 2023 r., była zmiana art. 178 § 2 Kodeksu pracy w ten sposób, że podwyższono wiek dziecka wychowywanego przez pracownika z 4 lat do lat 8. Zgodnie z nowym zapisem pracownika, który wychowuje dziecko do ukończenia przez nie 8 roku życia, nie wolno bez jego zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie przerywanego czasu pracy, oraz delegować poza stałe miejsce pracy.

[1](#) Art. 22 ze zn. 1c ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1510 z późn. zm.).