





# **Prawo pracy 2022**

## **- praktyczne omówienie ważnych zmian**

Iwona Wołkiewicz

# O czym będziemy mówić:

1. Nowe regulacje w prawie pracy
2. Proponowane zapisy w kodeksie pracy dotyczących **pracy zdalnej**
3. Przepisy w zakresie **kontrolowania trzeźwości pracowników**

Jeśli **zostaniesz** do końca...

...otrzymasz wyjątkowy

**BONUS** – nagranie tego webinaru

# **Ustawa o obronie Ojczyzny zawiera regulacje dotyczące ochrony stosunku pracy żołnierzy niebędących żołnierzami zawodowymi z 11 marca 2022 r. (Dz.U. z 2022 r., poz. 1725)**

Przepisy te dotyczą osób:

- pełniących zasadniczą służbę wojskową,
- pełniących terytorialną służbę wojskową,
- pozostających w stosunku pracy i odbywających szkolenie - w ramach dobrowolnej zasadniczej służby wojskowej.

Ochrona stosunku pracy przysługuje osobie powołanej do pełnienia zasadniczej służby wojskowej albo terytorialnej służby wojskowej

Pracownik może inicjować rozwiązanie stosunku pracy lub wyrazi zgodę na zakończenie współpracy.

Do rozwiązania umowy o pracę zgoda pracownika nie jest konieczna w przypadku

- zatrudnienia na umowę o pracę na okres próbny
- na czas określony - nie dłuższy niż 12 miesięcy
- gdy pracodawca może rozwiązać stosunek pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika, oraz w przypadku ogłoszenia upadłości lub likwidacji zakładu pracy.
- w przypadku ogłoszenia upadłości lub likwidacji zakładu pracy

## Na szkoleniu rozwiniemy temat dotyczący:

- bezskuteczności wypowiedzenia stosunku pracy
- ochronie w okresie szkolenia w ramach dobrowolnej zasadniczej służby wojskowej
- ochronie stosunku pracy małżonka żołnierza
- zatrudnieniu na stanowisku wcześniejszym lub równorzędnym
- dodatkowych dni wolnych

## **Ustawa o sygnalistach – wdrożenie dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii (Dz.Urz. UE z 2019 r. L 305, s. 17)**

- Ustawę stosuje się do osoby fizycznej, która zgłasza lub ujawnia publicznie informację o naruszeniu prawa uzyskaną w kontekście związanym z pracą,
- Jakież działania są naruszeniem prawa niezgodnym z prawem lub mające na celu obejście prawa
- Kanały zgłoszeń działań niepożądanych
- Zakaz odwetu na sygnalistach



## **Wdrożenie 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 (Dz. Urz. UE. L. Nr 188, str. 79).Zmiany związane z uprawnieniami rodzicielskimi**

- Urlop rodzicielski – wydłużenie wymiaru, wnioskowanie, podział na części
- Urlop ojcowski – wymiar, termin składania wniosku i okres na wykorzystanie uprawnienia
- Uprawnienia rodziców dzieci do 8 roku życia – wydłużenie obowiązujących uprawnień

## **Wdrożenie dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE. L Nr 186, str. 105).Projektowane zasady zawierania umów o pracę i obowiązki pracodawcy w związku z zawarciem stosunku pracy**

- Zmiany w zapisach w umowie o pracę
- Umowa na okres próby – nowe rozwiązania w kodeksie pracy
- Umowa na czas określony – obowiązek podania przyczyny rozwiązania stosunku pracy
- Rozszerzenie informacji o warunkach zatrudnienia

Elastyczna organizacja czasu pracy – telepraca (w przyszłości pracę zdalną), przerywany system czasu pracy, system skróconego tygodnia pracy, system, rozkłady czasu pracy – różne godziny rozpoczynania pracy, indywidualny system czasu pracy

- dodatkowe przerwy w pracy uzależnione ilością godzin pracy w dobie pracowniczej
- szkolenia pracownika a czas pracy
- wniosek pracownika o inny rodzaj pracy – częstotliwość składania wniosku

## **Dodatkowe dni wolne :**

**Zwolnienie od pracy z powodu siły wyższej - 2 dni lub 16 godzin** w roku kalendarzowym płatne połową stawki wynagrodzenia – w jakich sytuacjach pracownik może skorzystać z tego uprawnienia

**Urlop opiekuńczy** - 5 dni w roku kalendarzowym bez prawa do wynagrodzenia w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym,

# Praca zdalna

## Rodzaje pracy zdalnej

- Praca okazjonalna - do 24 dni w roku - nie przysługuje zwrot kosztów a kontrola w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy lub kontrola przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych, odbywa się na zasadach ustalonych z pracownikiem.
- Praca hybrydowa - pracodawca umożliwi pracownikowi wykonującemu pracę zdalną przebywanie na terenie zakładu pracy, kontaktowanie się z innymi pracownikami oraz korzystanie z pomieszczeń i urządzeń pracodawcy, z zakładowych obiektów socjalnych i prowadzonej działalności socjalnej na zasadach przyjętych dla ogółu pracowników.
- Praca zdalna stała – w miejscu uzgodnionym z pracodawcą,

## **Praca zdalna może być wykonywana na polecenie pracodawcy:**

1) w okresie obowiązywania stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu lub

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 – jeżeli pracownik złoży bezpośrednio przed wydaniem polecenia oświadczenie w postaci papierowej lub elektronicznej, że posiada warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej.

Pracodawca może w każdym czasie cofnąć polecenie wykonywania pracy zdalnej, z co najmniej jednodniowym uprzedzeniem.

W przypadku zmiany warunków lokalowych i technicznych uniemożliwiającej wykonywanie pracy zdalnej pracownik informuje o tym niezwłocznie pracodawcę. W takim przypadku pracodawca niezwłocznie cofa polecenie wykonywania pracy zdalnej.

## Wykonywanie pracy zdalnej na podstawie porozumienia

Zasady wykonywania pracy zdalnej będą określone w:

- 1) porozumieniu zawieranym między pracodawcą i zakładową organizacją związkową z wszystkimi, a jeżeli nie jest to możliwe – z reprezentatywnymi
- 2) regulaminie – jeżeli w ciągu 30 dni nie dojdzie do zawarcia porozumienia z zakładową organizacją związkową oraz w przypadku, gdy u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa – po konsultacji z przedstawicielami pracowników.
- 3) Wykonywanie pracy zdalnej będzie dopuszczalne także wtedy, gdy nie zostanie zawarte porozumienie albo nie zostanie wydany regulamin. Wówczas zasady wykonywania pracy zdalnej będzie określać porozumienie zawarte z pracownikiem.



## Zatrudnienie nowego pracownika na pracę zdalną w porozumieniu z pracodawcą

Pracodawca zobowiązany jest podać w Informacji o zatrudnieniu co najmniej:

- 1) określenie jednostki organizacyjnej pracodawcy, w której strukturze znajduje się stanowisko pracy pracownika wykonującego pracę zdalną;
- 2) wskazanie osoby lub organu odpowiedzialnych za współpracę z pracownikiem wykonującym pracę zdalną oraz upoważnionych do przeprowadzania kontroli w miejscu wykonywania pracy zdalnej.

## **Wprowadzenie pracy zdalnej w trakcie zatrudnienia w porozumieniu z pracodawcą**

W Informacji o warunkach, którą pracownik otrzymuje najpóźniej w dniu rozpoczęcia przez niego wykonywania pracy zdalnej zatrudnienia konieczne jest:

- 1) określenie jednostki organizacyjnej pracodawcy, w której strukturze znajduje się stanowisko pracy pracownika wykonującego pracę zdalną;
- 2) wskazanie osoby lub organu odpowiedzialnych za współpracę z pracownikiem wykonującym pracę zdalną oraz upoważnionych do przeprowadzania kontroli w miejscu wykonywania pracy zdalnej.

Każda a ze stron umowy o pracę może wystąpić z wiążącym wnioskiem, złożonym w postaci papierowej lub elektronicznej, o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej i przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy. Strony ustalają termin, od którego nastąpi przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy, nie dłuższy niż 30 dni od dnia otrzymania wniosku.

W razie braku porozumienia, przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy następuje w dniu następującym po upływie 30 dni od dnia otrzymania wniosku.

Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika, o wykonywanie pracy zdalnej,

- o którym mowa w art. 142<sup>1</sup> § 1 pkt 2 i 3,

- pracownicy w ciąży,

- pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 4. roku życia,

- a także 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,

Pracodawca może jednak odmówić zgody na pracę zdalną nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.

Ma obowiązek podać pracownikowi w ciągu 7 dni od złożenia wniosku od pracownika, na piśmie lub elektronicznie, przyczynę odmowy przyjęcia tego wniosku.

## Zapewnienie materiałów i narzędzi do pracy

Pracodawca jest obowiązany:

- 1) zapewnić pracownikowi wykonującemu pracę zdalną materiały i narzędzia pracy, w tym urządzenia techniczne, niezbędne do wykonywania pracy zdalnej;
- 2) zapewnić instalację, serwis, konserwację narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej lub pokryć niezbędne koszty związane z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, a także pokryć koszty energii elektrycznej oraz usług telekomunikacyjnych
- 3) pokryć inne koszty niż koszty związane z wykonywaną pracą na rzecz pracodawcy
- 4) zapewnić pracownikowi wykonującemu pracę zdalną szkolenia i pomoc techniczną niezbędne do wykonywania tej pracy.

Strony mogą ustalić ekwiwalent lub ryczałt za pracę pracownika na własnym sprzęcie, korzystanie z prywatnych narzędzi pracy na rzecz pracodawcy

## Zapewnienie odpowiednich warunków Pracy BHP

- Pracodawca powinien dochować należytej staranności i udzielić pracownikowi wskazówek oraz wytycznych dotyczących odpowiednich warunków pracy.
- Pracodawca powinien jednak udzielić wytycznych w sposób konkretny i szczegółowy wyjaśniający zasady ergonomii.
- Pracodawca nie będzie miał obowiązku sprawdzania, czy w istocie pracownik zapewnił sobie środki niezbędne do udzielenia pierwszej pomocy w nagłych wypadkach, czy np. zapewnił sobie łączność z wyspecjalizowanymi służbami.
- Pracodawca będzie mógł zweryfikować za pomocą kontroli miejsca wykonywania pracy zdalnej. Zakres kontroli będzie mógł dotyczyć m.in. bhp. Przy czym taka kontrola powinna być dostosowana do miejsca wykonywania i charakteru pracy zdalnej, nie będzie mogła godzić w prywatność pracownika i innych osób, jak też utrudniać korzystania z pomieszczeń domowych w sposób zgodny z ich przeznaczeniem

- Pracownik będzie zobowiązany potwierdzić spełnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w miejscu wykonywania pracy zdalnej za pomocą stosownego oświadczenia
- Jeżeli pracodawca w trakcie kontroli pracy zdalnej stwierdzi uchybienia w przestrzeganiu przepisów i zasad w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy określonych w informacji, lub w przestrzeganiu wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych, zobowiązuje pracownika do usunięcia stwierdzonych uchybień we wskazanym terminie albo cofa zgodę na wykonywanie pracy zdalnej przez tego pracownika.

## **Wzory dokumentów związanych z udzielaniem pracy zdalnej**

Projekt ustawy wdrażającej pracę zdalną do kodeksu pracy przewiduje, że pracodawcy powinni rozważyć przygotowanie, oprócz regulaminu i porozumienia dotyczących warunków pracy zdalnej, co najmniej następujących dokumentów:

- wzór polecenia pracy zdalnej,
- wzór wniosku o stosowanie pracy zdalnej,
- wzór uzgodnienia warunków pracy zdalnej,
- wzór oświadczenia pracownika dotyczącego spełnienia warunków świadczenia pracy zdalnej,
- wzór wniosku o zaprzestanie stosowania pracy zdalnej,
- zaktualizowana karta oceny ryzyka zawodowego.

# Kontrola trzeźwości pracownika



- Jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia, pracodawca może wprowadzić kontrolę trzeźwości pracowników.
- Kontrola trzeźwości nie może naruszać godności oraz innych dóbr osobistych pracownika.
- Kontrola trzeźwości obejmuje badanie przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego za pomocą urządzenia posiadającego ważny dokument potwierdzający jego kalibrację lub wzorcowanie.

## **Kontrolę na obecność alkoholu lub innych substancji podobnych w działaniu do alkoholu stosuje się odpowiednio do:**

- pracowników
- pracodawców organizujących pracę wykonywaną przez osoby fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy
- osoby fizyczne prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą,
- osób fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy
- osób fizycznych prowadzących na własny rachunek działalność gospodarczą, których praca jest organizowana przez tych pracodawców.

## **Kara pieniężna a spożywanie alkoholu oraz zażywanie środka działającego podobnie do alkoholu**

Za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości albo w stanie po użyciu alkoholu lub środka działającego podobnie do alkoholu lub spożywanie alkoholu lub zażywanie środka działającego podobnie do alkoholu w czasie pracy – pracodawca może również stosować karę pieniężną.

W przypadku zastosowania kary upomnienia, kary nagany lub kary pieniężnej pracodawca przechowuje informacje w aktach osobowych pracownika do czasu uznania kary za niebyłą lub upłynął termin jej przechowywania.

Pracodawca przy wprowadzeniu kontroli trzeźwości w miejscu pracodawcy, przez policję lub badania laboratoryjne, określa grupę lub grupy pracowników objętych kontrolą trzeźwości i sposób przeprowadzania kontroli trzeźwości, w następujących dokumentach:

- układzie zbiorowym pracy
- regulaminie pracy
- obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem

O wprowadzeniu kontroli trzeźwości, pracodawca informuje pracowników w sposób przyjęty, nie później niż 2 tygodnie przed rozpoczęciem jej przeprowadzania.

Przy zatrudnieniu nowego pracownika objętego kontrolą trzeźwości pracodawca przekazuje przed dopuszczeniem go do pracy informacje, w postaci papierowej lub elektronicznej.

Na żądanie pracodawcy lub pracownika niedopuszczonego do pracy badanie stanu trzeźwości pracownika użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego przeprowadza uprawniony organ - policja

Policja zleca przeprowadzenie badania krwi osobie posiadającej odpowiednie kwalifikacje zawodowe jeżeli:

- nie ma możliwości przeprowadzenia badania alkomatem
- pracownik niedopuszczony do pracy odmawia poddania się badaniu alkomatem
- pracownik niedopuszczony do pracy żąda przeprowadzenia badania krwi pomimo przeprowadzenia badania alkomatem;
- stan pracownika niedopuszczonego do pracy uniemożliwia przeprowadzenie badania alkomatem;
- nie ma możliwości wskazania stężenia alkoholu z powodu przekroczenia zakresu pomiarowego urządzenia wykorzystywanego do pomiaru.

Organ przeprowadzający badanie przekazuje pracodawcy i pracownikowi niedopuszczonemu do pracy informację w formie pisemnej, obejmującą

- imię i nazwisko osoby badanej
- jej numer PESEL, a w przypadku jego braku – rodzaj i numer dokumentu potwierdzającego tożsamość,
- datę, godzinę oraz minutę przeprowadzonego badania,
- wynik badania

W przypadku przeprowadzenia kilku pomiarów organ przeprowadzający badanie przekazuje informację o czasie przeprowadzenia pomiarów i wyniku każdego z nich.

## **Kontrola pracowników na obecność środków odurzających**

Jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia, pracodawca może wprowadzić kontrolę pracowników na obecność w ich organizmach środków działających podobnie do alkoholu.

Pracodawca również tak jak w przypadku alkoholu nie dopuszcza pracownika do pracy – informuje o tym pracownika na piśmie.

Uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego zleca przeprowadzenie badania krwi lub moczu,

W temacie środków działających podobnie do alkoholu, warunki i sposoby przeprowadzania badań, a także sposób ich dokumentowania oraz wykaz tychże środków, zostaną określone w odrębnym rozporządzeniu.

## Propozycja szkoleń zamkniętych:

- Szkolenie dla kadry kierowniczej - Czas pracy – planowanie i rozliczanie czasu pracy podległych pracowników
- Szkolenie dla kadry kierowniczej – Wykorzystanie przepisów prawa pracy w zarządzaniu pracownikami
- Szkolenie dla kadry kierowniczej – zmiany w prawie pracy 2022/2023 – praktyczne informacje dotyczące obowiązków i uprawnień kierowniczych proponowane w kodeksie pracy



**... to tylko wprowadzenie do tego tematu**

**Więcej dowiesz się już**

**14 – 15 września**

**Zapraszam na moje szkolenie:**

## *Zmiany w Prawie pracy 2022 r.*

*Praktyczna analiza nowych uprawnień pracowników i obowiązków pracodawcy z uwzględnieniem orzecznictwa i ustawy o sygnalistach.*

**Data: 14 – 15 września**  
**Forma: on-line**

### **W programie m.in.**

- 🛡️ Nowe regulacje i nadchodzące zmiany w prawie pracy,
- 🛡️ Zmiany dotyczące uprawnień rodzicielskich – projekt zmian w prawie pracy,
- 🛡️ Ustawę o sygnalistach – projekt ustawy,
- 🛡️ Zmiany w zakresie kontrolowania trzeźwości pracowników,
- 🛡️ Zagadnienia praktyczne w zakresie czasu pracy w 2022 roku,
- 🛡️ Jak prawidłowo ustalać wymiar urlopu wypoczynkowego,
- 🛡️ Praktyczne orzecznictwo.

# Chcesz dowiedzieć się więcej o szkoleniu i otrzymać **nagranie** z webinaru?

1. Kliknij w [link](#) i zostaw swoje dane kontaktowe
2. Porozmawiaj krótko z naszym doradcą, który zadzwoni do Ciebie w ciągu kilku dni
3. **Odbierz e-maila z nagraniem!**

**Dziękuję za uwagę**

**Iwona Wołkiewicz**