

## Podsumowanie zmian w prawie pracy

Koniec roku zbliża się wielkimi krokami, a co za tym idzie, nadszedł czas na podsumowania. Mijający 2023 rok jest trafnie określany rokiem zmian w prawie pracy, bowiem przyniósł on ze sobą szereg nowelizacji kodeksu pracy i innych ustaw.

Zapraszamy do zapoznania się z przeglądem kluczowych nowelizacji, które miały miejsce w 2023 roku.

### Odwołanie stanu zagrożenia epidemicznego

Po ponad trzech latach obowiązywania stanu epidemii oraz stanu zagrożenia epidemicznego, ostatni z nich został odwołany w połowie mijającego roku, tj. 1 lipca 2023 r. Podczas pandemii pracodawcy dostali szereg narzędzi ułatwiających zatrudnienie, zatem zniesienie stanu epidemii oraz stanu zagrożenia epidemicznego przyniosło wiele zmian, m.in.:

- została zniesiona możliwość udzielania pracownikowi niewykorzystanego w latach poprzednich urlopu wypoczynkowego z pominięciem planu urlopów oraz przeprowadzania wstępnych szkoleń bhp w formie zdalnej;
- pracodawcy otrzymali 180 dni na przeprowadzenie zaległych szkoleń bhp i skierowanie pracowników na badania lekarskie;
- przestały obowiązywać ograniczenia co do wysokości odprawy, odszkodowania lub innego świadczenia pieniężnego wypłacanego w związku z rozwiązaniem umowy o pracę;
- okres ważności zezwoleń na pracę cudzoziemców, które wygasły w czasie pandemii upłynął po 30 dniach od zakończeniu stanu zagrożenia epidemicznego.

### Kontrola trzeźwości

21 lutego 2023 r. weszły w życie przepisy dotyczące kontroli trzeźwości pracowników. Nowelizacja umożliwiła pracodawcom dokonywanie prewencyjnej kontroli trzeźwości pracowników w celu ochrony życia i zdrowia pracowników i innych osób lub ochrony mienia. Aby skorzystać z tego uprawnienia pracodawcy zobowiązani są do sprecyzowania zasad kontroli trzeźwości w regulaminie pracy, układzie zbiorowym lub obwieszczeniu, a także poinformować pracowników o wprowadzeniu tych zasad z co najmniej dwutygodniowym wyprzedzeniem.

Ponadto, do kodeksu pracy został dodany obowiązek niedopuszczenia pracownika do pracy, w przypadku, gdy (i) kontrola trzeźwości wykaże obecność alkoholu w organizmie pracownika, która wskazuje na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości, lub środka działającego podobnie do alkoholu, a także (ii) zachodzi uzasadnione podejrzenie, że pracownik stawiał się do pracy w takim stanie lub spożywał alkohol, lub zażywał inny środek działający podobnie do alkoholu w czasie pracy.

### Praca zdalna

Regulacja pozwalająca na wykonywanie pracy zdalnej na polecenie pracodawcy była rozwiązaniem tymczasowym, wprowadzonym na czas stanu epidemii oraz stanu zagrożenia epidemicznego. Stan zagrożenia epidemicznego został odwołany w połowie mijającego roku, jednak zanim to się wydarzyło ustawodawca zdecydował się na wprowadzenie pracy zdalnej do kodeksu pracy na stałe. Nowa regulacja w tym zakresie weszła w życie 7 kwietnia 2023 r.

Obecnie praca zdalna może być wykonywana (i) po jej uzgodnieniu z inicjatywy pracodawcy albo na wniosek pracownika, (ii) na polecenie pracodawcy lub (iii) w ramach okazjonalnej pracy zdalnej.

Praca zdalna może być uzgodniona zarówno przy zawieraniu umowy o pracę, jak i w trakcie zatrudnienia, i może być wykonywana całkowicie lub częściowo w formie zdalnej. Ważnym elementem pracy zdalnej jest wskazanie przez pracownika miejsca wykonywania takiej pracy oraz jego uzgodnienie z pracodawcą. Przypominamy, że miejsce pracy zdalnej może się zmieniać albo może ich być kilka, jednak każdorazowo musi ono być uzgodnione z pracodawcą.

Pracodawca ma obowiązek ustalenia zasad wykonywania pracy zdalnej w drodze:

- porozumienia zawieranego ze związkami zawodowymi,
- w regulaminie wydanym po konsultacji z przedstawicielami pracowników,
- w porozumieniu zawartym z pracownikiem,
- w poleceniu wykonywania pracy zdalnej.

Przewidziany został również obowiązek uwzględnienia przez pracodawcę wniosku o pracę zdalną pracownika należącego do szczególnej kategorii obejmującej m.in. pracownice w ciąży czy pracowników wychowujących dziecko do 4. roku życia. Odmowa uwzględnienia wniosku takiego pracownika jest możliwa jedynie w sytuacji, gdy wykonywanie pracy zdalnej nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy.

Pracodawca może również wydać polecenie wykonywania pracy zdalnej w sytuacjach wyjątkowych, tj. w okresie stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu lub w okresie czasowej niemożności zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy z powodu działania siły wyższej. Polecenie pracy zdalnej jest uzależnione od złożenia przez pracownika oświadczenia o posiadaniu warunków lokalowych i technicznych, które umożliwiają wykonywanie pracy zdalnej.

Okazjonalna praca zdalna może być wykonywana przez maksymalnie 24 dni w roku kalendarzowym, a jej wykonywanie nie wymaga ustalenia zasad wykonywania pracy zdalnej, zapewnienia przez pracodawcę narzędzi i materiałów do wykonywania takiej pracy, ani pokrycia kosztów jej wykonywania.

## Implementacja dwóch dyrektyw unijnych

26 kwietnia 2023 r. weszła w życie kolejna nowelizacja kodeksu pracy mająca na celu implementację dwóch dyrektyw unijnych: dyrektywę w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków zatrudnienia oraz tzw. dyrektywę work-life balance.

### Zmiany implementujące dyrektywę w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków zatrudnienia objęły w szczególności:

- wprowadzenie zmian w zakresie zawierania umów o pracę na okres próbny dotyczące czasu ich trwania oraz treści;
- rozbudowanie treści informacji o warunkach zatrudnienia m.in. o informacje o przerwach w pracy, dobowym i tygodniowym odpoczynku, zasadach dotyczących pracy w godzinach nadliczbowych, zasadach rozwiązania stosunku pracy, prawie pracownika do szkoleń;
- umożliwienie pracownikowi zatrudnionemu przez co najmniej 6 miesięcy złożenia wniosku o zmianę rodzaju umowy o pracę na umowę o pracę na czas nieokreślony lub o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy;
- rozszerzenie obowiązku wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy również o umowy na czas określony.

### Zmiany implementujące tzw. dyrektywę work-life balance objęły w szczególności:

- wprowadzenie dodatkowej przerwy trwającej co najmniej 15 minut w przypadku, gdy dobowy wymiar czasu pracy pracownika jest dłuższy niż 9 godzin oraz kolejnej przerwy trwającej co najmniej 15 minut w przypadku, gdy dobowy wymiar czasu pracy pracownika jest dłuższy niż 16 godzin, wliczanych do czasu pracy;
- wprowadzenie prawa do zwolnienia od pracy z powodu siły wyższej w wymiarze 2 dni lub 16 godzin w danym roku kalendarzowym;
- wprowadzenie prawa do bezpłatnego urlopu opiekuńczego w wymiarze 5 dni w danym roku kalendarzowym;
- wprowadzenie wyłącznego prawa do 9 tygodni urlopu rodzicielskiego dla każdego z rodziców w związku z czym ogólny wymiar urlopu rodzicielskiego również został wydłużony o 9 tygodni (odpowiednio do 41 oraz 43 tygodni);
- wprowadzenie prawa dla pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 8. roku życia do złożenia wniosku o zastosowanie elastycznej organizacji pracy, przez którą rozumie się między innymi pracę zdalną, obniżenie wymiaru etatu oraz indywidualny rozkład czasu pracy.

## Zwiększenie gwarancji zatrudnienia pracowników szczególnie chronionych

W dniu 22 września 2023 r. weszła w życie nowelizacja kodeksu postępowania cywilnego, zgodnie z którą pracownicy chronieni zyskali większą gwarancję zatrudnienia. Nowelizacja przewiduje nowe zabezpieczenie w sprawach, w których pracownik podlegający szczególnej ochronie przed rozwiązaniem umowy za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia (i) dochodzi roszczenia o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne lub (ii) dochodzi przywrócenia do pracy.

Zgodnie z nowelizacją, jeśli pracownik złoży stosowny wniosek o zabezpieczenie w wyżej wskazanych przypadkach, sąd będzie udzielał zabezpieczenia w postaci dalszego zatrudniania pracownika chronionego do czasu prawomocnego zakończenia postępowania. Zwiększona gwarancja zatrudnienia dotyczy wszystkich pracowników podlegających szczególnej ochronie, tj. działaczy związkowych, pracownic w ciąży, pracowników korzystających z urlopów rodzicielskich czy z ochrony przedemerytalnej.

## Nowe wymogi w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy

17 listopada 2023 r. weszła w życie nowelizacja rozporządzenia w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe. Stanowiska pracy pracowników korzystających z laptopów co najmniej przez połowę dobowego wymiaru czasu pracy muszą być uzupełnione o:

- monitor stacjonarny lub podstawkę, która umożliwi ustawienie ekranu tak, aby jego górna krawędź znajdowała się na wysokości oczu, oraz
- dodatkową klawiaturę i mysz.

Nowe regulacje wprowadzają także obowiązek wyposażenia, na życzenie pracownika, stanowiska pracy w podnóżek. Na dostosowanie stanowisk pracy do nowych wymogów pracodawcy mają czas do 17 maja 2024 r. Ponadto, dotychczasowy obowiązek refundacji pracownikom okularów korekcyjnych został rozszerzony również o refundację szkieł kontaktowych.

Zapraszamy do kontaktu



**Agnieszka Fedor**  
Partner, adwokat

☎ +48 505 782 677

✉ [agnieszka.fedor@skslegal.pl](mailto:agnieszka.fedor@skslegal.pl)



**Maja Górawska**  
Młodszy prawnik

+48 881 023 585

✉ [maja.gorawska@skslegal.pl](mailto:maja.gorawska@skslegal.pl)



**Alla Pechenieva**  
Młodszy prawnik

+48 883 391 721

✉ [alla.pechenieva@skslegal.pl](mailto:alla.pechenieva@skslegal.pl)

