

Огляд змін у трудовому законодавстві

Минулий 2023 рік влучно називають роком змін у трудовому праві, оскільки він приніс із собою низку змін до трудового кодексу та інших законів.

Пропонуємо вам ознайомитися з оглядом головних змін, які відбулися у 2023 році.

Скасування стану епідемічної загрози

Після більш ніж трьох років стану епідемії та стану епідемічної загрози, останній з них був скасований в середині минулого року, тобто 1 липня 2023 року. Під час пандемії роботодавцям було надано ряд інструментів для спрощення працевлаштування, тому скасування стану епідемії та стану епідемічної загрози принесло низку змін, серед яких:

- скасовано можливість надання відпустки працівнику, не використаної в попередні роки, в обхід плану відпусток, а також проведення початкового інструктажу з безпеки та гігієни праці в дистанційному режимі;
- роботодавцям надано 180 днів для проведення пропущених інструктажів з безпеки та гігієни праці та направлення працівників на медичні огляди;
- скасовано обмеження щодо розміру вихідної допомоги, компенсації чи іншої грошової виплати, що виплачується у зв'язку з розірванням трудового договору;
- строк дії дозволів на роботу для іноземців, строк дії дозволів на перебування яких закінчився під час пандемії, закінчився через 30 днів після скасування стану епідемічної загрози.

Перевірка на тверезість

21 лютого 2023 року набули чинності положення про перевірку працівників на тверезість. Зміни дозволили роботодавцям проводити превентивні перевірки працівників на тверезість з метою захисту життя і здоров'я працівників та інших осіб або захисту майна. Для реалізації цього права роботодавці зобов'язані встановити правила проведення перевірок на тверезість у трудовому регламенті, колективному договорі або оголошенні, а також повідомити працівників про запровадження цих правил щонайменше за два тижні до початку проведення перевірок.

До трудового кодексу додано зобов'язання не допускати працівника до роботи, якщо (i) перевірка на тверезість виявила наявність в організмі працівника алкоголю, що свідчить про стан після вживання алкоголю або нетверезий стан, чи речовини, що має подібну до алкоголю дію, та якщо (ii) є обґрунтована підозра, що працівник з'явився на роботу в такому стані або вживав алкоголь чи іншу речовину, що має подібну до алкоголю дію, перебуваючи на робочому місці.

Дистанційна робота

Положення, що дозволяло дистанційну роботу за наказом роботодавця, було тимчасовим рішенням, запровадженим на період стану епідемії та стану епідемічної загрози. Нові положення про дистанційну роботу набули чинності 7 квітня 2023 року.

Тепер дистанційна робота може здійснюватися (i) по узгодженню (за ініціативою роботодавця або на прохання працівника), (ii) за наказом роботодавця або (iii) в рамках епізодичної дистанційної роботи.

Дистанційна робота може бути узгоджена як при укладенні трудового договору, так і в процесі трудових відносин, і може виконуватися повністю або частково дистанційно. Важливим елементом дистанційної роботи є те, що працівник визначає місце виконання такої роботи та погоджує його з роботодавцем. Місце виконання дистанційної роботи може змінюватись або їх може бути декілька, але кожного разу воно повинно бути узгоджене з роботодавцем.

Роботодавець встановлює правила дистанційної роботи у формі:

- угоди укладеної з профспілками,
- регламенту виданого після консультацій з представниками працівників,
- угоди з працівником,
- наказу про виконання дистанційної роботи.

Передбачено також обов'язок роботодавця задовольнити прохання про дистанційну роботу працівника, який належить до особливої категорії, включаючи, серед іншого, вагітних працівниць або працівників, які виховують дитину віком до 4 років. Відмовити такому працівникові можна лише у випадку, якщо дистанційна робота неможлива з огляду на організацію праці або специфіку роботи.

Роботодавець може також видати наказ про дистанційну роботу у надзвичайних ситуаціях. Наказ про дистанційну роботу видається за умови підтвердження працівником наявності у нього відповідних приміщень і технічних умов, що дозволяють виконувати дистанційну роботу.

Епізодична дистанційна робота може виконуватися не більше 24 днів протягом календарного року, а її виконання не потребує встановлення правил виконання дистанційної роботи, надання роботодавцем засобів і матеріалів для виконання такої роботи, а також покриття витрат на виконання такої роботи.

Імплементация двох директив ЄС

26 квітня 2023 року набули чинності чергові зміни до трудового кодексу, спрямовані на виконання двох директив ЄС: директиви про прозорі та передбачувані умови праці та так званої директиви *work-life balance*.

Зміни, що імплементували директиву про прозорі та передбачувані умови праці, охопили, зокрема:

- зміни до укладення трудових договорів на випробувальний термін щодо їх тривалості та змісту;
- розширення змісту інформації про умови праці, включивши до неї, зокрема, інформацію про перерви в роботі, щоденний та щотижневий відпочинок, правила щодо понаднормової роботи, правила щодо розірвання трудового договору, право працівника на підвищення кваліфікації;
- можливість працівника, який пропрацював щонайменше 6 місяців, звернутися з проханням про зміну типу трудового договору на безстроковий або про більш передбачувані та безпечні умови праці;
- розширення обов'язку зазначати причину розірвання трудового договору також і на строкові трудові договори.

Зміни, що імплементують так звану директиву *work-life balance*, охопили, зокрема:

- додаткову перерву тривалістю не менше 15 хвилин (якщо щоденний робочий час працівника перевищує 9 годин) та ще одну перерву тривалістю не менше 15 хвилин (якщо щоденний робочий час працівника перевищує 16 годин), які враховуються до робочого часу;
- звільнення від роботи у зв'язку з форс-мажорними обставинами тривалістю 2 дні або 16 годин протягом календарного року;
- неоплачувану відпустку по догляду тривалістю 5 днів на календарний рік;
- виключне право на 9 тижнів відпустки по догляду за дитиною для кожного з батьків; загальна тривалість відпустки по догляду за дитиною також збільшена на 9 тижнів (до 41 і 43 тижнів відповідно);
- право працівника, який виховує дитину віком до 8 років, звернутися з проханням про гнучкі умови праці, які включають, зокрема, дистанційну роботу, неповний робочий день та індивідуальний графік роботи.

Підвищення гарантій працевлаштування для вразливих категорій працівників

22 вересня 2023 року набули чинності зміни до цивільно-процесуального кодексу, згідно з якими вразливі категорії працівників отримали підвищені гарантії працевлаштування. Зміни передбачають нове забезпечення позову у випадках, коли працівник, який підлягає спеціальному захисту від звільнення з попередженням або без попередження (i) подає позов про визнання розірвання трудового договору недійсним або (ii) про поновлення на роботі.

Якщо працівник подає клопотання про забезпечення позову в такій справі, суд надає забезпечення позову у вигляді продовження працевлаштування працівника до остаточного вирішення справи судом. Підвищена гарантія працевлаштування поширюється на всіх працівників, які підлягають особливому захисту від звільнення, тобто на членів профспілок, вагітних працівниць, працівників, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною або на передпенсійному захисті.

Нові вимоги щодо безпеки та гігієни праці

17 листопада 2023 року набули чинності зміни до розпорядження про безпеку та гігієну праці на робочих місцях, обладнаних екранними моніторами. Робочі місця працівників, які використовують ноутбуки не менше половини щоденного робочого часу, повинні бути додатково обладнані:

- стаціонарним монітором або підставкою, що дозволяє розташувати екран таким чином, щоб його верхній край знаходився на рівні очей, та
- додатковою клавіатурою та мишкою.

Нові правила також передбачають обов'язкове оснащення робочого місця, на вимогу працівника, підставкою для ніг. Роботодавці мають час до 17 травня 2024 року, щоб пристосувати робочі місця до нових вимог. Крім того, існуючий обов'язок покривати працівникам витрати на корекційні окуляри було розширено і на покриття витрат на контактні лінзи.

Запрошуємо до контакту з нами



Agnieszka Fedor

Партнер, адвокат

☎ +48 505 782 677

✉ agnieszka.fedor@skslegal.pl



Maja Górawska

Юрист

+48 881 023 585

✉ maja.gorawska@skslegal.pl



Alla Pecheniewa

Юрист

+48 883 391 721

✉ alla.pecheniewa@skslegal.pl

