

Zmiany w prawie pracy w 2023 roku – praca zdalna, kontrola trzeźwości pracowników oraz przejrzyste i przewidywalne warunki pracy

Changes in the labor law in 2023 – remote work, employees' sobriety control and transparent and predictable working conditions

Abstrakt: Tematem publikacji jest omówienie mających wejść w życie nowelizacji kodeksu pracy, dotyczących pracy zdalnej, kontroli trzeźwości pracowników, zasad zawierania umów o pracę na okres próbny, wprowadzenia nowych obowiązków informacyjnych pracodawcy, wprowadzenia prawa pracownika do wnioskowania o zmianę warunków pracy raz w roku, nowych zasad rozwiązywania umów o pracę na czas określony, prawa pracownika do pozostawania w jednoczesnym stosunku pracy lub innym stosunku umownym z innym pracodawcą, dodatkowych przerw w pracy, dodatkowego zwolnienia od pracy w wymiarze 2 dni oraz wprowadzenia 5-dniowego urlopu opiekuńczego wraz z oceną tych regulacji.

Słowa kluczowe: prawo pracy, praca zdalna, kontrola trzeźwości

Summary: The subject of the publication is to discuss the amendments to the Labor Code that are to come into force, regarding remote work, employee sobriety checks, rules for concluding employment contracts for a trial period, the introduction of new information obligations for the employer, the introduction of the employee's right to apply for a change of working conditions once a year, new termination of fixed-term employment contracts, the employee's right to remain a simultaneous employment relationship or other contractual relationship with another employer, additional breaks at work, additional 2-day leave from work and the introduction of a 5-day carer's leave along with the assessment of these regulations.

¹⁾ Dr, Wyższa Szkoła Ekonomii i Informatyki w Krakowie, Zakład Zarządzania i Rachunkowości.

Key words: labor law, remote work, sobriety control

JEL Classification Codes: J81

Wstęp

W roku 2023 wejdą w życie długo oczekiwane zmiany w prawie pracy – w ustawie z dnia 26.06.1974 r. – Kodeks pracy² (dalej: Kodeks pracy) zostanie uregulowana praca zdalna oraz prawo pracodawcy do kontroli trzeźwości pracowników. Regulujący te kwestie projekt ustawy z dnia 1 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw³, został już uchwalony przez Sejm i trafił do Senatu, który uchwalił poprawki. Obecnie projekt czeka ponowne głosowanie w Sejmie dotyczące przyjęcia lub odrzucenia poprawek oraz podpis Prezydenta. Należy się więc spodziewać, że przepisy te wejdą w życie prawdopodobnie w I kwartale 2023 r.

W roku 2023 prawdopodobnie wejdzie również w życie kolejna nowelizacja Kodeksu pracy, dotycząca przejrzystych warunków pracy i godzenia obowiązków zawodowych i rodzinnych. Prace nad nią są obecnie w fazie początkowej, tj. na etapie projektu rządowego z dnia 25 lipca 2022 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw⁴.

Wprowadzenie tych przepisów wymuszone jest jednak dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej⁵ oraz dyrektywą 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 uchylającą dyrektywę Rady 2010/18/UE⁶, które zobowiązują Państwa Członkowskie do ich wdrożenia. Należy się więc spodziewać, że wejdą w życie jeszcze w tym roku.

Zmiany dotyczyć będą w szczególności zasad zawierania umów o pracę na okres próbny, wprowadzenia nowych obowiązków informacyjnych pracodawcy, wprowadzenia prawa pracownika do wnioskowania o zmianę warunków pracy raz w roku, nowych zasad rozwiązywania umów o pracę na czas określony, prawa pracownika do pozostawania w jednoczesnym stosun-

² Tekst jednolity Dz. U. z 2022, poz. 1510.

³ [http://orka.sejm.gov.pl/opinie9.nsf/nazwa/2335_u/\\$file/2335_u.pdf](http://orka.sejm.gov.pl/opinie9.nsf/nazwa/2335_u/$file/2335_u.pdf) (dostęp: 2.01.2023 r.).

⁴ <https://legislacja.rcl.gov.pl/docs//2/12356556/12855413/12855417/dokument569197.pdf> (dostęp: 2.01.2023 r.).

⁵ Dz. Urz. UE L 186 z 11.07.2019, str. 15.

⁶ Dz. Urz. UE L 188 z 12.07.2019, str. 79.

ku pracy lub innym stosunku umownym z innym pracodawcą, dodatkowych przerw w pracy, dodatkowego zwolnienia od pracy w wymiarze 2 dni oraz wprowadzenia 5-dniowego urlopu opiekuńczego. Poniżej zostaną omówione poszczególne wyżej wymienione zmiany.

Praca zdalna

Ustawa zmieniająca Kodeks pracy z dnia 1 grudnia 2022 r. wprowadza do Kodeksu pracy przepisy dotyczące pracy zdalnej. Do tej pory praca zdalna była możliwa na podstawie tzw. „ustawy covidowej”, tj. ustawy z dnia 2.03.2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych⁷, tylko w okresie stanu epidemii lub zagrożenia epidemicznego spowodowanego COVID-19. Nowelizacja wprowadza możliwość wykonywania pracy zdalnej bez względu na obowiązywanie stanu epidemii lub zagrożenia epidemicznego oraz wprowadza bardziej szczegółowe regulacje niż obowiązujące dotychczas.

Warunkiem wprowadzenia pracy zdalnej jest porozumienie między pracodawcą a pracownikiem lub między pracodawcą a reprezentującymi pracowników związkami zawodowymi. Pracownik musi przy tym złożyć oświadczenie, że posiada warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej. Jeśli pracownik nie posiada takich warunków, pracodawca nie może mu polecić pracy zdalnej.

Na mocy ustawy nowelizującej, pracodawca jest obowiązany: zapewnić pracownikowi wykonującemu pracę zdalną materiały i narzędzia pracy, w tym urządzenia techniczne, niezbędne do wykonywania pracy zdalnej; zapewnić pracownikowi wykonującemu pracę zdalną 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 niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej; zapewnić pracownikowi wykonującemu pracę zdalną szkolenia i pomoc techniczną niezbędne do wykonywania tej pracy.

Pracodawca i pracownik mogą ustalić zasady wykorzystywania przez pracownika wykonującego pracę zdalną materiałów i narzędzi pracy, w tym

⁷⁾ Dz.U. z 2021 r., poz. 2095.

urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, niezapewnionych przez pracodawcę, w takim przypadku pracownikowi wykonującemu pracę zdalną przysługuje ekwiwalent pieniężny w wysokości ustalonej z pracodawcą.

W przypadku gdy u danego pracodawcy działa organizacja związkowa, pracodawca powinien uzgodnić z nią zasady wykonywania pracy zdalnej, takie jak: grupę lub grupy pracowników, którzy mogą być objęci pracą zdalną, zasady pokrywania przez pracodawcę kosztów związanych z pracą zdalną, zasady porozumiewania się pracodawcy i pracownika wykonującego pracę zdalną, w tym sposób potwierdzania obecności na stanowisku pracy przez pracownika wykonującego pracę zdalną, zasady kontroli wykonywania pracy przez pracownika wykonującego pracę zdalną, zasady kontroli w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, zasady kontroli przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych, zasady instalacji, inwentaryzacji, konserwacji, aktualizacji oprogramowania i serwisu powierzonych pracownikowi narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych. W przypadku, gdy w zakładzie pracy nie ma organizacji związkowej, pracodawca powinien uregulować zasady wykonywania pracy zdalnej w regulaminie pracy zdalnej, którego treści nie musi z nikim uzgadniać, a który podaje do wiadomości pracowników.

Przepisy nie regulują zatem szczegółowo powyższych kwestii, a sposób ich uregulowania i ustanowienie zasad wykonywania pracy zdalnej pozostawiają pracodawcy, co jest rozwiązaniem elastycznym i pozwalającym pracodawcy stworzyć zasady odpowiadające specyfice zakładu pracy.

Ustawa wprowadza także pracę zdalną wykonywaną okazjonalnie, tj. do 24 dni w roku kalendarzowym, na wniosek pracownika. W takim przypadku pracodawca nie ma obowiązku wypłacania pracownikowi ryczałtu tytułem ponoszonych kosztów wykonywania pracy zdalnie.

Powyższą regulację należy ocenić pozytywnie, stanowi ona odpowiedź na niektóre pojawiające się w praktyce wątpliwości interpretacyjne związane z obowiązkami pracodawcy i pracownika przy wykonywaniu pracy zdalnej.

Kontrola trzeźwości pracowników

Ustawa zmieniająca Kodeks pracy z dnia 1 grudnia 2022 r. reguluje długo oczekiwane przez niektórych pracodawców prawo pracodawcy do kontroli 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 oraz kontrolę pracowników na obecność w ich organizmach środków działających podobnie do alkoholu.

Wprowadzenie kontroli trzeźwości, grupę lub grupy pracowników objętych kontrolą trzeźwości i sposób przeprowadzania kontroli trzeźwości, w tym rodzaj urządzenia wykorzystywanego do kontroli, czas i częstotliwość jej przeprowadzania, ustala się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy. O wprowadzeniu kontroli trzeźwości pracodawca informuje pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy nie później niż 2 tygodnie przed rozpoczęciem jej przeprowadzania.

Kontrola trzeźwości polega na badaniu pracownika przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego za pomocą urządzenia posiadającego ważny dokument potwierdzający jego kalibrację lub wzorcowanie. Badanie polega na stwierdzeniu braku obecności alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu w organizmie pracownika albo obecności alkoholu wskazującej na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości lub obecności środków działających podobnie do alkoholu.

Informacje zebrane w wyniku badania pracodawca może przechowywać w aktach osobowych pracownika przez okres roku od dnia ich zebrania. W przypadku zastosowania kary upomnienia, kary nagany lub kary pieniężnej pracodawca przechowuje te informacje do czasu uznania kary za niebyłą a w przypadku, w którym te informacje mogą stanowić lub stanowią dowód w postępowaniu sądowym, okres przechowywania informacji ulega przedłużeniu do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.

Pracodawca nie może dopuścić pracownika do pracy jeżeli kontrola trzeźwości wykaże obecność alkoholu w organizmie pracownika wskazującą na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości lub też kontrola wykaże obecność w organizmie pracownika substancji działającej podobnie do alkoholu. Za czas niewykonywania pracy pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia.

Ponadto pracodawca może wypowiedzieć pracownikowi umowę o pracę lub rozwiązać ją natychmiastowo w trybie dyscyplinarnym, trzeźwość jest bowiem podstawowym obowiązkiem pracowniczym. Pracodawca może także ukarać pracownika karą porządkową – upomnieniem, naganą lub karą pieniężną.

Na żądanie pracodawcy lub pracownika niedopuszczonego do pracy badanie stanu trzeźwości pracownika lub badanie na obecność substancji działającej podobnie do alkoholu przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego. W przypadku zastrzeżeń do wyniku badania, zarówno pracodawca, jak i pracownik mogą wezwać Policję w celu ponownego przeprowadzenia badania.

W związku z powyższym pojawia się pytanie, co w sytuacji, gdy pracownik mimo wprowadzenia przez pracodawcę zasad kontroli trzeźwości, odmówi poddaniu się badaniu? Wówczas pracodawca może wezwać Policję i jeśli okoliczności wskazują, że pracownik spożywał alkohol lub substancje działające podobnie do alkoholu (ponieważ np. ktoś go widział, jak spożywa alkohol w pracy, lub zachowanie pracownika wskazuje, że spożywał alkohol lub inne substancje podobnie działające), to pracodawca ma obowiązek ze względów bezpieczeństwa nie dopuścić pracownika do pracy. Pracodawca może też wypowiedzieć pracownikowi umowę lub rozwiązać ją w trybie dyscyplinarnym z powodu niewykonania polecenia pracodawcy dotyczącego poddania się badaniu.

Nowe zasady zawierania umów o pracę na okres próbny

Wedle przepisów Kodeksu pracy obowiązujących obecnie, umowę o pracę na okres próbny, nieprzekraczający 3 miesięcy, zawiera się w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy (art. 25 § 2 Kodeksu pracy). Zatem zgodnie z wykładnią literalną obecnie dopuszczalne jest zawarcie jednej umowy o pracę na okres próbny, na okres maksymalnie 3 miesięcy, o długości tego okresu decyduje pracodawca. Okres 3 miesięczny nie może być przedłużony jako umowa o pracę na okres próbny, nawet za zgodą pracownika.

Projekt rządowy z dnia 25.07.2022 r. wprowadza nowe zasady zawierania umów o pracę na okres próbny. Okres próbny w dalszym ciągu będzie mógł trwać zasadniczo maksymalnie 3 miesiące, pracodawca z pracownikiem będzie mógł jednak uzgodnić, że okres ten ulegnie przedłużeniu o czas urlopu, a także innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Zatem okres np. choroby pracownika spowoduje wydłużenie obowiązywania umowy na okres próbny, co zapewni możliwość sprawdzenia pracownika w nowej pracy.

Nowelizacja przewiduje także uzależnienie długości umowy na okres próbny od długości następującego po niej, planowanego zatrudnienia pra-

cownika na podstawie umowy na czas określony. Jeśli pracodawca planuje zatrudnić pracownika na czas określony krótszy niż 6 miesięcy to powinien z nim zawrzeć umowę o pracę na okres próbny nieprzekraczający 1 miesiąca. Jeśli pracodawca planuje zatrudnić pracownika na czas określony wynoszący co najmniej 6 miesięcy i krótszy niż 12 miesięcy, powinien zawrzeć z nim umowę o pracę na okres próbny nieprzekraczający 2 miesięcy. Strony mogą jednokrotnie wydłużyć te okresy, nie więcej jednak niż o 1 miesiąc, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy. Tego rodzaju ograniczenie ma na celu ograniczenie długości zatrudnienia na okres próbny, gdyż jest to najbardziej nietrwała forma zatrudnienia. Podyktowane jest zatem chęcią ochrony pracownika i zapewnienia mu stabilniejszej formy zatrudnienia. Wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę na okres próbny nie musi bowiem zawierać przyczyny, a tym samym nie podlega kontroli sądowej. Ponadto okresy wypowiedzenia umowy na okres próbny są krótkie: 3 dni robocze, jeżeli okres próbny nie przekracza 2 tygodni; 1 tydzień, jeżeli okres próbny jest dłuższy niż 2 tygodnie; 2 tygodnie, jeżeli okres próbny wynosi 3 miesiące.

Projekt rządowy z 25.07.2022 r. wprowadza uprawnienie pracownika do żądania od pracodawcy podania przyczyny wypowiedzenia umowy na okres próbny wyłącznie w określonych okolicznościach. Uprawnienie to realizowane jest na wniosek pracownika. Mianowicie, jeżeli pracownik uważa, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę na okres próbny za wypowiedzeniem było jednoczesne pozostawanie w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesne pozostawanie w stosunku prawnym innym niż stosunek pracy lub dochodzenie udzielenia informacji dotyczących warunków zatrudnienia, których pracodawca ma obowiązek udzielić pracownikowi, może, w terminie 7 dni od dnia złożenia oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę na okres próbny za wypowiedzeniem, złożyć do pracodawcy wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej o wskazanie przyczyny uzasadniającej to rozwiązanie. W takiej sytuacji pracodawca ma obowiązek udzielić pracownikowi odpowiedzi na wniosek o wskazanie przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę na okres próbny za wypowiedzeniem w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie 7 dni od dnia złożenia przez pracownika wniosku.

Udzielenie odpowiedzi i podanie przez pracodawcę przyczyny nie powoduje jednak, że pracownik zyskuje prawo do odwołania się do sądu w celu zbadania zasadności podanej przyczyny. Takie prawo nie przysługuje pracownikowi zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę na okres próbny.

Prawo pracownika do złożenia wniosku o zmianę warunków pracy

Zgodnie z projektem rządowym z 25.07.2022 r., pracownik zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy może raz w roku kalendarzowym wystąpić do pracodawcy z wnioskiem, złożonym w postaci papierowej lub elektronicznej, o zmianę rodzaju umowy o pracę na umowę o pracę na czas nieokreślony lub o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy, w tym polegające na zmianie rodzaju pracy lub zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy. Aby móc złożyć taki wniosek, pracownik musi być zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony lub nieokreślony. Pracownik zatrudniony na podstawie umowy na okres próbny nie jest więc uprawniony do wystąpienia z wnioskiem.

Pracodawca nie jest w sposób bezwzględny związany wnioskiem pracownika, jednak „powinien, w miarę możliwości, uwzględnić wniosek”. Zatem pracodawca ma obowiązek uwzględnienia wniosku pracownika tylko wówczas, gdy ma taką możliwość.

Pracodawca musi udzielić pracownikowi w postaci papierowej lub elektronicznej odpowiedzi na wniosek, biorąc pod uwagę potrzeby pracodawcy i pracownika, nie później niż w terminie 1 miesiąca od dnia otrzymania wniosku; w razie nieuwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika o przyczynie odmowy.

W związku z tym pojawia się pytanie, czy pracownik lub inny podmiot jest uprawniony do zbadania i weryfikacji przyczyn odmowy i wyciągnięcia ewentualnych konsekwencji. W pierwszej kolejności należy zaznaczyć, że wykroczeniem przeciwko prawom pracownika, zagrożonym karą grzywny jest wyłącznie nie udzielenie odpowiedzi na wniosek, natomiast nieuzasadniona odmowa zmiany warunków pracy, nie stanowi wykroczenia. Nie jest zatem badana przyczyna dla której pracodawca odmówił zmiany warunków pracy. Okoliczność ta będzie brana pod uwagę również w razie kontroli Państwowej Inspekcji Pracy, powołanej do nadzoru i kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy. Podana przez pracodawcę przyczyna odmowy może być jednak zbadana przez sąd pracy w razie postawienia przez pracownika zarzutu naruszenia przez pracodawcę zasady równego traktowania pracowników i dochodzenie od pracodawcy odszkodowania z tego tytułu.

Mając na uwadze powyższe, należy stwierdzić, że na gruncie obowiązujących przepisów trudno będzie wyegzekwować od pracodawcy zmianę warunków pracy, którą proponuje pracownik.

Nowe zasady rozwiązywania umów o pracę na czas określony

Wedle przepisów Kodeksu pracy obowiązujących obecnie, wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę na czas określony nie wymaga podania przyczyny. Z tego też względu pracodawcy preferują tę formę zatrudnienia i postrzegają ją jako dla siebie korzystniejszą, niż umowę o pracę na czas nieokreślony, której wypowiedzenie wymaga uzasadnienia. Projekt rządowy z dnia 25.07.2022 r. zakłada zmianę tego stanu rzeczy i wprowadza obowiązek podania przyczyny, gdy umowę na czas określony wypowiedzi pracodawca.

Na skutek tej nowelizacji umowa o pracę na czas określony zostanie zrównana z umową o pracę na czas nieokreślony, jeżeli chodzi o procedurę wypowiedzenia umowy. Powyższą propozycję należy ocenić pozytywnie, jest to regulacja długo oczekiwana przez pracowników. Zmiana ta przyczyni się do zapewnienia szerszej ochrony pracownikom zatrudnionym na czas określony i zapewnienia zasady równego traktowania tych pracowników z pracownikami zatrudnionymi bezterminowo. Podanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia otwiera pracownikowi możliwość poddania badaniu przyczyny wypowiedzenia przez sąd pod względem jej istnienia oraz zasadności i ewentualnego domagania się przywrócenia do pracy albo odszkodowania od pracodawcy w przypadku, gdy przyczyna wypowiedzenia okaże się być niezasadniona.

Prawo pracownika do jednoczesnego pozostawania w stosunku pracy z innym pracodawcą

W myśl projektu rządowego z dnia 25.07.2022 r., pracodawca nie może zakazać pracownikowi jednoczesnego pozostawania w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesnego pozostawania w stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy.

Co więcej, jednoczesne pozostawanie w stosunku pracy lub w innym stosunku umownym z innym pracodawcą, nie może być przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, chyba, że ograniczenia w tym zakresie wynikają z odrębnych przepisów.

Wprowadzenie tego przepisu rozwiewa wątpliwości interpretacyjne, które powstawały w przypadku zatrudnienia pracownika w kilku miejscach pracy, również na podstawie umów cywilnoprawnych, jednocześnie.

Dodatkowe przerwy w pracy

Projekt rządowy z dnia 25.07.2022 r. przewiduje ponadto dodatkowe przerwy w pracy, wliczane do czasu pracy, dla pracowników, których dobowy wymiar czasu pracy jest dłuższy niż 9 godzin. Mianowicie, jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika jest dłuższy niż 9 godzin – pracownik ma prawo do dodatkowej przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut, a jeżeli jest dłuższy niż 16 godzin – pracownik ma prawo do kolejnej przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut.

Sytuacja pracownika, którego dobowy wymiar czasu pracy wynosi 8 godzin nie ulega zmianie i nadal przysługuje mu jedna 15-minutowa przerwa w pracy wliczana do czasu pracy.

Zwolnienie od pracy w wymiarze 2 dni

Projekt rządowy z dnia 25.07.2022 r. przyznaje pracownikowi dodatkowe 2 dni t.j. 16 godzin w ciągu roku kalendarzowego zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna jest natychmiastowa obecność pracownika. W okresie tego zwolnienia od pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia.

O sposobie wykorzystania w danym roku kalendarzowym powyższego zwolnienia od pracy, decyduje pracownik. Pracodawca „jest obowiązany udzielić zwolnienia od pracy”, na wniosek zgłoszony przez pracownika najpóźniej w dniu korzystania z tego zwolnienia. Zatem pracodawca nie może odmówić pracownikowi, który chce skorzystać z tego zwolnienia. Wniosek o udzielenie zwolnienia może być złożony w dniu, w którym pracownik chce skorzystać z zwolnienia, lub wcześniej.

Zwolnienie od pracy dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika, a niepełną godzinę zwolnienia od pracy zaokrąglą się w górę do pełnej godziny.

Urlop opiekuńczy w wymiarze 5 dni

Projekt rządowy z dnia 25.07.2022 r. przyznaje pracownikowi ponadto dodatkowy urlop opiekuńczy w wymiarze 5 dni w ciągu roku kalendarzowego w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych.

Za członka rodziny uważa się syna, córkę, matkę, ojca lub małżonka. Urlopu udziela się na wniosek pracownika, złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, w terminie nie krótszym niż 1 dzień przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu. We wniosku wskazuje się imię i nazwisko osoby, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych, przyczynę konieczności zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia przez pracownika oraz w przypadku członka rodziny – stopień pokrewieństwa z pracownikiem lub w przypadku osoby niebędącej członkiem rodziny – adres zamieszkania tej osoby.

Pracownik powinien również udowodnić okoliczność konieczności wsparcia z powodu poważnych względów medycznych, w tym celu powinien przedłożyć pracodawcy zaświadczenie lekarskie dotyczące osoby, która wymaga opieki.

Zakończenie

Proponowane w ustawie z dnia 1.12.2022 r. zmiany w Kodeksie pracy należy ocenić co do zasady pozytywnie. Praca zdalna, która obecnie upowszechniła się w zakładach pracy, została oderwana od przesłanki stanu epidemii czy zagrożenia epidemicznego i znalazła swoje miejsce w Kodeksie pracy, co jest zgodne z oczekiwaniami i potrzebami pracowników i pracodawców. Prawo kontroli trzeźwości pracowników, dotychczas nieuregulowane, zostało wprost przyznane pracodawcy, co rozwiewa wątpliwości interpretacyjne i potwierdza dotychczasową praktykę wypracowaną przez orzeczenia sądów oraz stanowisko doktryny w tym zakresie. Projekt rządowy z kolei, wymuszony przepisami unijnymi, ma na celu wyjście naprzeciw pracownikom godzącym pracę z życiem rodzinnym, co również należy ocenić pozytywnie oraz ma na celu zapewnienie bardziej przejrzystych warunków pracy. Odnośnie tego ostatniego, pożądaną i długo wyczekiwaną przez pracowników zmianą jest wprowadzenie obowiązku pracodawcy uzasadniania wypowiedzenia umów na czas określony, co dla pracodawcy z kolei oznacza możliwe zwiększenie się liczby procesów sądowych w sprawach o odwołanie od wypowiedzenia oraz zwiększoną ilość pracy w związku z koniecznością uzasadniania wypowiedzeń.