

dr Magdalena Rycak, radca prawny w Rycak Kancelaria Prawa Pracy i HR

dr Artur Rycak, adwokat w Rycak Kancelaria Prawa Pracy i HR

2022 rok będzie rokiem wielu doniosłych zmian w prawie pracy oraz ubezpieczeń społecznych.

Działy kadr i compliance powinny przygotować się na bardzo pracowity rok 2022, ponieważ możemy spodziewać się, że wejdzie w nim w życie szereg istotnych zmian przepisów prawa pracy oraz ubezpieczeń społecznych.

Do najważniejszych zmian w prawie pracy, których powinniśmy się spodziewać w 2022 r. należy zaliczyć:

1. kompleksowe uregulowanie pracy zdalnej w kodeksie pracy,
2. uregulowanie zasad prewencyjnych kontroli trzeźwości pracowników przez pracodawców,
3. zmiany w zakresie zasiłków chorobowych,
4. uelastycznienie zatrudniania cudzoziemców na podstawie procedury uproszczonej,
5. wdrożenie dyrektywy UE 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów (tzw. *work-life balance*),
6. wdrożenie dyrektywy UE 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii (tzw. dyrektywy o sygnalistach),
7. wdrożenie dyrektywy UE 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (tzw. dyrektywa informacyjna),

PRACA ZDALNA

W 2022 roku wejdą w życie przepisy regulujące pojęcie pracy zdalnej, zasady jej wprowadzenia, dodatkowe obowiązki oraz prawa pracodawcy, organizacja pracy zdalnej w kontekście zasad bhp oraz specyfika wypadku przy pracy zdalnej.

Instytucja pracy zdalnej ma zostać wprowadzona do kodeksu pracy na stałe. Oznacza to, że praca zdalna będzie możliwa także po odwołaniu na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii.

Zasadą przy wprowadzaniu pracy zdalnej będzie konieczność uzyskania zgody pracownika. Uzgodnienie między stronami umowy o pracę dotyczące wykonywania pracy zdalnej przez pracownika będzie mogło nastąpić:

- 1) przy zawieraniu umowy o pracę albo
- 2) w trakcie zatrudnienia.

Praca zdalna będzie mogła być wykonywana na polecenie pracodawcy w dwóch sytuacjach:

- 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 z powodu siły wyższej zapewnienie przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w dotychczasowym miejscu pracy pracownika nie jest czasowo możliwe
 - jeżeli pracownik złoży, bezpośrednio przed wydaniem polecenia, w postaci papierowej lub elektronicznej oświadczenie, iż posiada warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej.

Zasady wykonywania pracy zdalnej mają być określone w porozumieniu zawieranim między pracodawcą i zakładową organizacją związkową, a w przypadku gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa – w porozumieniu między pracodawcą a tymi organizacjami.

Jeżeli u pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe, zasady wykonywania pracy zdalnej pracodawca może określić na trzy sposoby:

1. w regulaminie, po konsultacji z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy albo,
2. w poleceniu wykonywania pracy zdalnej albo,
3. w porozumieniu zawartym z pracownikiem.

Praca zdalna będzie mogła być wykonywana również okazjonalnie, na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, w wymiarze nieprzekraczającym 24 dni w roku kalendarzowym.

Pracodawca będzie miał szereg obowiązków, w tym m.in.:

1) dostarczyć pracownikowi wykonującemu pracę zdalną materiały i narzędzia pracy niezbędne do wykonywania pracy zdalnej;

2) pokryć koszty związane z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją narzędzi pracy niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, koszty energii elektrycznej oraz niezbędnego dostępu do łączy telekomunikacyjnych, a także inne koszty bezpośrednio związane z wykonywaniem pracy zdalnej, jeżeli zwrot takich kosztów został określony w porozumieniu ze związkami zawodowymi, regulaminie, poleceniu albo porozumieniu zawartym z pracownikiem oraz

3) zapewnić pracownikowi wykonującemu pracę zdalną pomoc techniczną i niezbędne szkolenia w zakresie obsługi narzędzi pracy niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej.

Pracodawca powinien również określić zasady ochrony danych przekazywanych pracownikowi wykonującemu pracę zdalną oraz przeprowadzić, w miarę potrzeb, instruktaż i szkolenie w tym zakresie.

Przepisy uregulują też zasady kontroli wykonywania pracy zdalnej w miejscu zamieszkania pracownika oraz szczególne zasady w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracy zdalnej.

PREWENCYJNE KONTROLE TRZEŹWOŚCI PRACOWNIKÓW

W 2022 roku możemy się też spodziewać się uregulowania zasad dokonywania prewencyjnej kontroli trzeźwości pracowników, w tym w szczególności doprecyzowania podstaw prawnych umożliwiających pracodawcy wprowadzenie – gdy jest to niezbędne dla ochrony określonych dóbr – prewencyjnych kontroli trzeźwości pracowników lub kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu w ich organizmach, a także określeniu zasad przeprowadzania takich kontroli.

ZASIŁKI CHOROBOWE (zmiany od 1 stycznia 2022 r.)

Od 1 stycznia 2022 r. skrócony został okres pobierania zasiłku chorobowego po ustaniu ubezpieczenia do 91 dni. Dotychczas wynosił do 182 dni (wyjątek dot. niezdolności do pracy spowodowanej gruźlicą lub występującej w trakcie ciąży).

Istotna zmiana nastąpiła w zakresie zaliczania okresów niezdolności do pracy do jednego okresu zasiłkowego. Dotychczas nowy okres zasiłkowy (182 dni) otwierał się dopiero po 60 dniach od ustania niezdolności do pracy, jeżeli ponowna niezdolność do pracy powstała z tytułu tej samej choroby. Otwierał się także od razu w przypadku niezdolności do pracy wywołanej inną chorobą. Obecnie do okresu zasiłkowego będą wliczane okresy poprzednich niezdolności do pracy, jeżeli przerwa pomiędzy ustaniem poprzedniej a powstaniem ponownej niezdolności do pracy nie przekraczała 60 dni bez względu na to czy jest ona wywołana tą samą chorobą.

Wysokość zasiłku chorobowego za pobyt w szpitalu została podniesiona z 70% do 80% podstawy wymiaru. Ponadto nie ustala się na nowo podstawy wymiaru zasiłku, jeżeli przerwa była krótsza niż miesiąc (poprzednio 3 miesiące).

PRACA ZDALNA

ZMIANY W ZAKRESIE ZATRUDNIANIA CUDZOZIEMCÓW

Najważniejsza zmiana dotyczy **wydłużenia do 24 miesięcy** możliwości powierzenia pracy cudzoziemcowi z 6 krajów, w tym Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji i Ukrainy na podstawie **oświadczenia** pracodawcy o powierzeniu pracy, czyli tzw. procedury uproszczonej (do tej pory było to jedynie 6 miesięcy w okresie ostatnich 12 miesięcy).

Dodatkowo planowane są również znaczne ułatwienia w przypadku zmiany pracodawcy bez potrzeby uzyskania nowego zezwolenia czy też zmiany stanowiska, które nie będzie wymagało zmiany zezwolenia.

DYREKTYWA WORK-LIFE BALANCE

Do 2 sierpnia 2022 r. powinna zostać wdrożona dyrektywa w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów (*work-life balance*). Najważniejsze zmiany, które będą wynikać z tej dyrektywy to:

- a. przyznanie każdemu z rodziców prawa do **dwóch miesięcy urlopu rodzicielskiego, które nie będą podlegać przeniesieniu na drugiego z rodziców,**

- b. wprowadzenie nowego **urlopu opiekuńczego** w wymiarze pięciu dni roboczych w roku kalendarzowym. Prawdopodobnie zastąpi instytucję zwolnienia z pracy w wymiarze 16 godzin lub 2 dni; urlop opiekuńczy będzie przysługiwał na dzieci, ale także na innych członków rodziny, w tym: matkę, ojca, małżonka (małżonkę) lub partnera (partnerkę) w związku partnerskim - jeśli prawo państwa członkowskiego dopuszcza związki partnerskie.

Pracodawcy będą mieli ponadto obowiązek uwzględnienia wniosku pracownika, który ma obowiązki rodzicielskie czy opiekuńcze dot. umożliwienia mu wykonywania pracy zdalnej, wprowadzenia elastycznego rozkładu czasu pracy czy zmniejszenia wymiaru czasu pracy (np. pracy na pół etatu).

DYREKTYWA DOT. OCHRONY SYGNALISTÓW

Do 17 grudnia 2021 r. Polska, podobnie jak inne kraje Unii Europejskiej, miała obowiązek wdrożenia dyrektywy UE 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii (tzw. dyrektywy o sygnalistach).

Obecnie opracowany jest projekt ustawy, który przewiduje dla pracodawców szereg nowych obowiązków i zakazów, w tym:

- a. opracowania regulaminu zgłoszeń wewnętrznych,
- b. ustanowienie bezpiecznych kanałów zgłoszeń,
- c. powołanie wewnętrznych podmiotów (np. komisji), które będą zajmować się obsługą zgłoszeń, prowadzeniem postępowań wyjaśniających i dochodzeń oraz działań następczych,
- d. zapewnienie poufności danych sygnalisty,
- e. zakaz działań odwetowych wobec osób, które zgłaszają naruszenia,

Projekt ustawy wprowadza także regulację nowych czynów karalnych, za popełnienie których przewiduje kary grzywny, ograniczenia wolności a nawet pozbawienia wolności do lat 3 (za przestępstwa projekt uznaje np. utrudnianie zgłoszeń, podejmowanie działań odwetowych, brak ustanowienia wewnętrznej procedury zgłaszania naruszeń, czy naruszenie poufności tożsamości sygnalisty).

Uchwalenie i wejście w życie ustawy spodziewane jest w okresie najbliższych 2-3 miesięcy.

DYREKTYWA INFORMACYJNA

Do 2 sierpnia 2022 r. powinna zostać także wdrożona dyrektywa UE 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie **przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy** w Unii Europejskiej.

Dyrektywa przewiduje szereg nowych obowiązków informacyjnych w stosunku do tych, które już wynikają z kodeksu pracy, w szczególności wobec pracowników delegowanych do pracy w krajach członkowskich Unii Europejskiej, na przykład dot. przysługującego pracownikowi wynagrodzenia z dodatkami i kosztami podróży czy linku do jednej oficjalnej krajowej strony internetowej opracowanej przez przyjmujące państwo członkowskie.