

**Szanowni Państwo,**

pierwsze wydanie *Perspektyw HR* w 2022 r. poświęcamy nowościom w prawie pracy.

Omawiamy **program kontroli PIP zaplanowany na 2022 r.**, przedstawiony przez Główną Inspektor Pracy. Piszemy o **dyrektywie work-life** balance i nowych zasadach dotyczących **urlopów z tytułu opieki nad dzieckiem**. Wyjaśniamy, na czym polegają **zmiany w zakresie zasad przyznawania i obliczania zasiłków**.

Komentujemy również kwestię zwolnień lekarskich z powodu **wypalenia zawodowego** – temat, który wzbudził wiele emocji zarówno wśród pracowników, jak i pracodawców.

**Życzymy przyjemnej lektury!**

**Sławomir Paruch**  
**Robert Stępień**

## **Program kontroli PIP na 2022 r.: skargi pracowników, handel w niedziele, zwalczanie nielegalnego zatrudnienia**

---

Państwowa Inspekcja Pracy ogłosiła program planu kontroli na najbliższy rok.

Jednym z kluczowych zadań inspekcji będzie rozpatrywanie skarg pracowników – PIP przewiduje więc interwencje w konkretnych sprawach.

PIP sprawdzi również, czy pracodawcy prowadzą działania ograniczające narażenie na zakażenie koronawirusem oraz będzie kontrolować przestrzeganie przepisów dot. rozwiązań antykrzysowych w prawie pracy, w tym prawnych aspektów związanych z pracą zdalną.

Inspektorzy będą także weryfikować przestrzeganie nowych przepisów wykluczających zatrudnianie w niedziele pracowników w sklepach, które posiadają status placówek pocztowych.

Określono również trzy strategie, którymi objęte zostaną zakłady charakteryzujące się występowaniem dużej liczby wypadków i zagrożeń zawodowych:

- strategia kontroli i działań prewencyjnych dla sektora budowlanego;
- strategia kontroli zagrożeń chemicznymi czynnikami środowiska pracy oraz
- strategia wzmożonego nadzoru nad zakładami pracy, w których obserwowana jest niepokojąco wysoka liczba wypadków oraz wysokie wskaźniki zagrożeń niebezpiecznymi i szkodliwymi czynnikami środowiska pracy.

PIP zapowiedziała również, że będzie koncentrowała się na kontroli prawidłowości zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych, ograniczeniu naruszeń przepisów o czasie pracy oraz o wypłacie wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy. Inspektorzy pracy będą również zwracać szczególną uwagę na przestrzeganie przepisów dotyczących wypłacania minimalnej stawki godzinowej.

Program przewiduje także zadania związane zarówno z przeciwdziałaniem, jak i zwalczaniem nielegalnego zatrudnienia – obywateli polskich oraz cudzoziemców. PIP będzie współdziałał m.in. z Europejskim Urzędem ds. Pracy w ramach grup roboczych czy przeprowadzania wspólnych i uzgodnionych kontroli transgranicznych, a także wspierania kampanii europejskich urzędu, ukierunkowanych na promowanie legalnego zatrudnienia w konkretnych branżach.

## **Dyrektywa work-life balance i nowe zasady urlopów z tytułu opieki nad dzieckiem**

---

W połowie 2022 r. Polska zaimplementuje unijną dyrektywę work-life balance, która wprowadzi zmiany w urlopach przysługujących rodzicom z tytułu opieki nad dzieckiem.

Unijna dyrektywa zakłada, że rodzicom będzie przysługiwać, oprócz 10-dniowego urlopu ojcowskiego dostępnego już w Polsce, prawo do czterech miesięcy urlopu rodzicielskiego. Nie będzie jednak możliwości przeniesienia prawa do części urlopu (np. 2 miesiące) na innego rodzica. A zatem ojciec dziecka nie będzie mógł przenieść przysługującego mu urlopu na matkę dziecka. Urlop rodzicielski powinien zostać wykorzystany przed osiągnięciem przez dziecko 8 roku życia.

Dyrektywa dopuszcza również wprowadzenie przepisów, które pozwalałyby pracodawcy na odroczenie urlopu rodzicielskiego, gdy jego udzielenie w konkretnym terminie poważnie zakłóciłoby prawidłowe funkcjonowanie zakładu pracy.

Dyrektywa wprowadzi również zmiany do urlopu opiekuńczego, który będzie polegał na przyznaniu 5 dni wolnych w ciągu roku w celu zapewnienia opieki czy też wsparcia krewnego.

### Zmiany w zasiłkach

---

Z dniem 1 stycznia 2022 roku – obok szeroko diskutowanych zmian wprowadzonych przez tzw. Polski Ład – weszły w życie nowe zasady przyznawania zasiłków chorobowych.

Na podstawie nowych przepisów od stycznia 2022 r. zaczął obowiązywać o połowę krótszy okres, w którym pracownicy mogą pobierać zasiłek chorobowy po ustaniu zatrudnienia. W praktyce oznacza to, że pracownicy, którzy „uciekają na L4” po zwolnieniu z pracy, będą otrzymywać zasiłek tylko przez 91 dni, a nie przez 182, jak miało to miejsce dotychczas. Zasady te nie będą jednak dotyczyły m.in. osób niezdolnych do pracy w okresie ciąży i chorych na gruźlicę.

Od nowego roku uproszczone zostały zasady ustalania okresu zasiłkowego. Dotychczas w przypadku przerw w niezdolności do pracy, do okresu zasiłkowego wliczał się okres poprzedniej niezdolności przypadający przed przerwą, jeżeli była ona spowodowana tą samą przyczyną. Aktualnie długość okresu zasiłkowego nie będzie zależała od tego, czy przyczyna niezdolności do pracy przed i po przerwie jest taka sama. Oznacza to, że pracodawcy wypłacający zasiłki nie będą musieli weryfikować kodu choroby pracownika znajdującego się na zwolnieniu lekarskim.

Na korzystniejszych dla pracowników zasadach będzie wypłacany zasiłek chorobowy za czas pobytu w szpitalu. Wysokość zasiłku została podwyższona z 70% do 80%. W ten sposób zasiłek chorobowy będzie przysługiwał w tej samej wysokości bez względu na to, czy pracownik przebywa w domu, czy jest hospitalizowany.

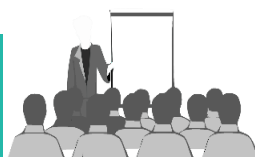
### L4 na wypalenie zawodowe

---

Na przełomie roku duże zainteresowanie – zarówno pracodawców, jak i pracowników – wzbudziła informacja o tym, że z początkiem 2022 roku wypalenie zawodowe trafiło na listę chorób Światowej Organizacji Zdrowia. Stwierdzenie, że wypalenie zawodowe jest jednostką chorobową oznaczałoby w praktyce, że borykający się z nim pracownicy mieliby możliwość uzyskania zwolnienia lekarskiego.

Chociaż nowa klasyfikacja chorób faktycznie weszła w życie od 1 stycznia 2022 r., nie obowiązuje jeszcze w Polsce i na obecną chwilę nie ma zapowiedzi, aby w najbliższym czasie miała obowiązywać. To wymagałoby bowiem zmian w polskim prawie. Zapowiadane zatem w mediach zjawisko masowych zwolnień lekarskich z powodu wypalenia zawodowego na razie pracodawcom nie grozi.

Mimo tego nie ulega wątpliwości, że problem wypalenia zawodowego – tak samo jak innych problemów, u których podstaw leżą przewlekły stres i nadmiar obowiązków – nie znika. Statystyki znacznie pogorszyły się w dobie pandemii koronawirusa i pracy zdalnej, która zmusiła pracowników do przeniesienia prawie całej aktywności do przestrzeni internetowej.



### **Webinar: Kluczowe zmiany w prawie pracy 2022**

Zapraszamy do udziału w spotkaniu organizowanym przez kancelarie PCS Paruch Chruściel Schiffter Stępień | Littler Global wspólnie z Brytyjsko- Polską Izbą Handlową.

Termin: 25 stycznia godz. 11:00 - 12:00, online.

Prelegenci: r. pr. Sławomir Paruch, r. pr. Karolina Kanclerz.

Rejestracja oraz szczegółowa agenda: [tutaj](#). | Więcej: [tutaj](#).

### **Webinar: Różnorodność i inkluzja – jak budować firmę otwartą dla wszystkich**

Zapraszamy do udziału w spotkaniu organizowanym przez kancelarie PCS Paruch Chruściel Schiffter Stępień | Littler Global wspólnie z Razem dla różnorodności w biznesie.

Termin: 26 stycznia 2022 r., godz. 11:00-12:00, online.

Prelegenci: r. pr. Sławomir Paruch, adw. Bartosz Wszeborowski, Ilona Zacharska.

Rejestracja: [tutaj](#). | Więcej: [tutaj](#).

### **Warsztat online: Ochrona danych osobowych w HR – kontrole trzeźwości, szczepienia pracowników, testy COVID**

Zapraszamy do udziału w spotkaniu organizowanym przez kancelarie PCS Paruch Chruściel Schiffter Stępień | Littler Global wspólnie z Konfederacją Lewiatan w ramach konferencji *Praca 4.0 Rozwiązania dla biznesu*.

Termin: 27 stycznia 2022 r., godz. 11:15 - 12:45, online.

Prelegenci: r. pr. Robert Stępień, r. pr. Paweł Sych.

Rejestracja oraz szczegółowa agenda: [tutaj](#). | Więcej: [tutaj](#).

### **Zatrudnianie Cudzoziemców: Zezwolenie typu C – jak wykazać powiązania kapitałowe?**

Zapraszamy do udziału w spotkaniu organizowanym przez kancelarie PCS Paruch Chruściel Schiffter Stępień | Littler Global wspólnie z Dziennikiem Gazeta Prawna.

Termin: 27 stycznia 2022, godz. 11:00 - 11:45, online.

Prelegenci: r. pr. Tomasz Rogala, Marcin Snarski, Sara Jagiełło-Witas.

Zgłoszenia prosimy kierować na: [perspektywyhr@pcslegal.pl](mailto:perspektywyhr@pcslegal.pl) | Więcej: [tutaj](#).

---

### **Warsztat online: Zmiany w legalizacji pobytu i pracy cudzoziemców**

Zapraszamy do udziału w spotkaniu organizowanym przez kancelarie PCS Paruch Chruściel Schiffter Stępień | Littler Global wspólnie z Konfederacją Lewiatan w ramach konferencji *Praca 4.0 Rozwiązania dla biznesu*.

Termin: 28 stycznia 2022 r., godz. 11:15 - 12:45, online.

Prelegent: r. pr. Tomasz Rogala.

Rejestracja oraz szczegółowa agenda: [tutaj](#). | Więcej: [tutaj](#).

---

### **Webinar: Benefity w czasie pandemii**

Zapraszamy do udziału w spotkaniu organizowanym przez kancelarie PCS Paruch Chruściel Schiffter Stępień | Littler Global wspólnie z Mercer Polska.

Termin: 3 lutego br., godz. 11:00 - 12:00, online.

Prelegenci: r. pr. Sławomir Paruch, adw. Bartosz Wszeborowski.

Rejestracja: [tutaj](#). | Więcej: [tutaj](#).