



10 NAJWAŻNIEJSZYCH ZMIAN W PRAWIE HR W 2023 R.

Rok 2023 r. upłynął pod znakiem licznych zmian w prawie pracy. Część z nich była dawno oczekiwana, inne zaskoczyły wszystkich. Poniżej przedstawiamy Państwu subiektywną listę 10 najważniejszych zmian w prawie pracy w 2023 r.

I. PRACA ZDALNA W KODEKSIE PRACY I KONIEC TELEPRACY

7 kwietnia 2023 r. zaczęły obowiązywać kodeksowe regulacje dot. pracy zdalnej. Na stałe zastąpiła ona telepracę. Była to niewątpliwie najbardziej wyczekiwana zmiana. Na pracodawców nałożono szereg obowiązków, w tym m.in. pokrywanie kosztów energii elektrycznej i usług telekomunikacyjnych. Pracownicy zdalni zostali zobowiązani do organizacji własnych stanowisk pracy zgodnie z wymogami BHP. Jest to szczególnie istotne w kontekście niedawnej nowelizacji rozporządzenia dot. stanowisk wyposażonych w monitory ekranowe.

II. KONTROLA TRZEŹWOŚCI W KODEKSIE PRACY

Od lutego 2023 r. pracodawcy wreszcie dysponują jednoznaczną podstawą prawną, pozwalającą im sprawdzać, czy pracownicy są trzeźwi lub nie znajdują się pod wpływem innych substancji odurzających. Dopuszczalne są także kontrole prewencyjne i wyrulkowe. Przepisy te spotkały się z pozytywnym odbiorem i wielu pracodawców zdecydowało się na wprowadzenie odpowiednich regulacji.

III. KONIECZNOŚĆ UZASADNIENIA PRZY WYPOWIEDZENIU UMOWY NA CZAS OKREŚLONY

Niemalże zamieszanie wywołała nowelizacja Kodeksu pracy, będąca implementacją tzw. dyrektywy work-life balance oraz dot. przejrzystych warunków pracy. Nałożyła ona na pracodawców m.in. obowiązek uzasadnienia wypowiedzenia umowy na czas określony, a także przeprowadzenia konsultacji związkowej. W nowym stanie prawnym wypowiedzenie umowy terminowej może być trudniejsze niż umowy na czas nieokreślony.

IV. NOWE URLOPY I SZCZEGÓLNE UPRAWNIENIA RODZICÓW W KODEKSIE PRACY

Nowelizacja Kodeksu pracy przyniosła także szereg nowych uprawnień pracowniczych:

- bezpłatny urlop opiekuńczy w wymiarze 5 dni roboczych w roku;
- zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem w wymiarze 2 dni lub 16 godzin w roku (z zachowaniem prawa do połowy wynagrodzenia);
- wydłużenie urlopu rodzicielskiego do 41 tygodni (jedno dziecko) oraz 43 tygodni (więcej niż jedno dziecko), przy czym jeden rodzic może skorzystać z maks. 32/34 tygodni urlopu;
- dodatkowe przerwy w pracy;
- uprawnienie pracownika wychowującego dziecko do 8 roku życia do wystąpienia z wnioskiem o zastosowanie elastycznej organizacji pracy;
- uprawnienie pracownika zatrudnionego co najmniej 6 miesięcy do złożenia wniosku o zmianę rodzaju pracy lub zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy.

Praktyka pokazała jednak, że pracownicy niechętnie korzystali z nowych uprawnień, zwłaszcza dodatkowych dni wolnych.



V. ZMIANY W UMOWACH NA OKRES PRÓBNY

Wspomniana nowelizacja przyniosła także rewolucję w umowach na okres próbny. Dopuszczalna długość trwania umowy na okres próbny została uzależniona od okresu planowanej dalszej współpracy z pracownikiem. Rozwiązanie to wzbudziło kontrowersje i podkreśliło cel, dla którego zawiera się umowy o pracę na okres próbny.

VI. ZAKAZ ZAKAZYWANIA DODATKOWEGO ZATRUDNIENIA

Ustawodawca jasno wyartykułował zakaz, który wynika z ogólnych zasad prawa pracy – można zakazywać działalności konkurencyjnej, a nie wszelkiej innej działalności zarobkowej. Nie jest bowiem w interesie społecznym, aby wykluczać pracownika całkowicie z rynku pracy. Jednak, obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy, a także szerszy interes społeczny, mogą wpływać na szerszą interpretację dopuszczalnego zakazu.

VII. NOWE ZABEZPIECZENIE W KPC

Za najbardziej kontrowersyjną zmianę 2023 r. uznajemy nowe zabezpieczenie w Kodeksie postępowania cywilnego, zgodnie z którym Sąd nakazuje pracodawcy dalsze zatrudnienie zwolnionego pracownika/cy na czas trwania procesu. Sąd może odmówić wyłącznie w sytuacji, gdy roszczenie zwolnionego pracownika jest oczywiście bezzasadne. Rozwiązanie to budzi szereg wątpliwości co do jego zgodności z Konstytucją i regułami dobrej legislacji. Pierwsze sprawy sądowe, spośród licznych prowadzonych przez PCS | Littler pokazują, że sądy powołują się na oczywistą bezzasadność i odmawiają orzekania zabezpieczeń.

VIII. ZWOLNIENIE PRACOWNIKÓW Z OPŁAT SĄDOWYCH

W myśl nowej treści art. 35 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych pracownicy zostali całkowicie zwolnieni z opłat od pozwów składanych do sądów pracy, nawet gdy wartość ich roszczeń przekroczy 50 tys. zł. Nie dotyczy to apelacji, jeśli wartość przedmiotu sporu przekracza 50 tys. zł. Zmiana ta wpłynie na zwiększenie liczby spraw sądowych oraz dalsze przedłużenie czasu ich trwania.

IX. UŁATWIENIA W TELEPRACY TRANSGRANICZNEJ

Od lipca polski ZUS został objęty unijnym porozumieniem ramowym w sprawie stosowania rozporządzenia w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego. Porozumienie to pozwala zwiększyć wymiar pracy zdalnej wykonywanej transgranicznie do mniej niż 50% całkowitego czasu pracy (wcześniej było to 25%), przy jednoczesnym zachowaniu ubezpieczenia w Polsce.

X. DYREKTYWA O JAWNOŚCI WYNAGRODZEŃ I WYROK TSUE DOT. CZASU PRACY NIEPEŁNOLETYCH

Rok 2023 r. obfitował również w ważne działania organów UE. Pozytywne efekty w zakresie jawności wynagrodzeń i przeciwdziałania dyskryminacji płacowej może przynieść dyrektywa ws. jawności wynagrodzeń, która weszła w życie 6 czerwca 2023 r. Państwa członkowskie UE mają 3 lata na wdrożenie przepisów wynikających z dyrektywy – termin upływa 7 czerwca 2026 r.

W wyroku w sprawie C-660/20 Lufthansa CityLine TSUE rozstrzygnął natomiast kwestie wymogu proporcjonalnego obniżenia wymogów premiovych dla pracowników z ograniczonym wymiarem czasu pracy. Trybunał zbadał kwestię konieczności uwzględniania wymiaru czasu pracy w kształtowaniu wynagrodzenia. Na kanwie tego wyroku należy uznać, że zatrudniony w niepełnym wymiarze powinien mieć proporcjonalnie obniżone wymogi wynagrodzeniowe i premiovowe, bo inaczej bez wyraźnej przyczyny stawia się go w mniej korzystnej pozycji. Warunki i trudność uzyskania dodatkowego wynagrodzenia i premii powinny być proporcjonalne dla wszystkich pracowników.

Autorzy:



Sławomir Paruch

radca prawny, partner
slawomir.paruch@pcslegal.pl



Łukasz Marzec

aplikant adwokacki, prawnik
lukasz.marzec@pcslegal.pl