

AKTUALNY STAN PRAWNY – PRACA ZDALNA I KONTROLA TRZEŻWOŚCI

Informujemy o aktualnym stanie prawnym dot. pracy zdalnej oraz kontroli trzeźwości. Sejm uchwalił nowelizację Kodeksu Pracy dnia 1 grudnia 2022 roku, a następnie Senat wniósł do niej poprawki w dniu 15 grudnia 2022 roku. Powyższe powoduje, że konieczne będzie teraz rozpatrzenie tych poprawek na najbliższym posiedzeniu Sejmu. Zgodnie z najbardziej aktualnymi informacjami przedmiotowe najbliższe posiedzenie Sejmu ma mieć miejsce w dniach 11-13 stycznia 2022 roku. Wtedy też Sejm podejmie decyzję o przyjęciu lub odrzuceniu poprawek wniesionych przez Senat.

Znaczenie praktyczne – termin wejścia w życie nowych przepisów

Dla pracodawców powyższe jest o tyle ważne, że na mocy jednej z wprowadzonych poprawek Senat przedłużył vacatio legis przepisów o pracy zdalnej z dwóch do trzech miesięcy. Jeśli Sejm na najbliższym posiedzeniu nie odrzuci poprawki wniesionej przez Senat, to należy się spodziewać, że nowelizacja w zakresie kontroli trzeźwości wejdzie w życie w lutym 2023 roku, a w zakresie pracy zdalnej na przełomie kwietnia i maja 2023 roku. Jeśli natomiast Sejm na najbliższym posiedzeniu odrzuci poprawki Senatu, to nowelizacja w zakresie kontroli trzeźwości wejdzie w życie w lutym 2023 roku, a w zakresie pracy zdalnej na przełomie marca i kwietnia 2023 roku.

Omówienie poprawek wniesionych przez Senat do ustawy uchwalonej przez Sejm

Po obradach połączonych komisji senackich oraz na posiedzeniu plenarnym finalnie Senat podjął decyzję o wprowadzeniu czterech zmian do ustawy uchwalonej przez Sejm. W pierwszej kolejności wydłużono limit okazjonalnej pracy zdalnej z 24 wypracowanych w Sejmie do 30 dni w roku kalendarzowym. Ważną zmianą jest nałożenie na pracodawcę obowiązku uwzględnienia, co do zasady, wniosku o pracę zdalną pracownika opiekującego się dzieckiem w wieku do lat 10 (a nie tak jak ustalił to Sejm do lat 4). Ponadto pracownik posiadający orzeczenie o niepełnosprawności albo orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności będzie miał możliwość wnioskowania o pracę zdalną, a pracodawca, co do zasady, będzie miał obowiązek ten wniosek uwzględnić. Natomiast kluczowa zmiana polega na przedłużeniu przez Senat vacatio legis przepisów o pracy zdalnej do trzech miesięcy.

Rekomendacja Kancelarii

W związku z faktem, że trzon przepisów już nie ulegnie zmianie, naszą rekomendacją jest niezwłoczne podjęcie przez każdego zainteresowanego pracodawcę pracy nad wdrożeniem u siebie nowelizacji przepisów kodeksu pracy.

W razie pytań lub wątpliwości pozostajemy do dyspozycji.

KONTAKT

dr Marcin Wojewódka, radca prawny
marcin.wojewodka@wojewodka.pl
tel. 22 458 23 00



Monika Kocimska, radca prawny
monika.kocimska@wojewodka.pl
tel. 724 555 044

