

**REWOLUCYJNE ZMIANY
W PRAWIE PRACY W 2023 ROKU**



OPIS SZKOLENIA

Szkolenie ma na celu przybliżyć Państwu zmiany w Kodeksie pracy, które wejdą w życie w związku z koniecznością wdrożenia:

- Dyrektywy w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej oraz tzw. Dyrektywy work-life balance,
- pracy zdalnej,
- kontroli trzeźwości oraz kontroli na obecność innych środków odurzających.

Pierwszy projektowany pakiet zmian jest związany z implementacją do polskiego porządku prawnego dwóch unijnych dyrektyw. Głównym celem dyrektywy w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej jest promowanie bezpiecznego i przewidywalnego zatrudnienia. Kolejne zmiany będą dotyczyły m.in. dodania nowych zwolnień na opiekę nad członkami rodziny i umożliwienia elastycznej organizacji pracy ze względu na tzw. dyrektywę rodzicielską (Dyrektywa 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 uchylającej dyrektywę Rady 2010/18/UE). Obie wspomniane dyrektywy będą wprowadzone do polskiego porządku prawnego poprzez nowelizację ustawy Kodeks pracy.

Drugi projektowany pakiet zmian dotyczy tak kluczowych dla każdej organizacji kwestii, jak **zmiany w zakresie kontrolowania trzeźwości pracowników oraz kontroli na obecność innych środków odurzających oraz praca zdalna – która ma zastąpić obecnie funkcjonującą w Kodeksie pracy telepracę**. Te regulacje są bardzo oczekiwane przez pracodawców, ale równocześnie rodzą też szereg obowiązków po ich stronie – m.in. opracowanie Procedury kontroli trzeźwości czy też Regulaminu pracy zdalnej.



CELE SZKOLENIA

- omówienie projektowanych/planowanych zmian w prawie pracy,
- nabycie umiejętności wdrożenia zmian w działaniu Państwa Firmy.



1.

Wdrożenie do Kodeksu pracy przepisów Dyrektywy w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej oraz tzw. Dyrektywy work-life balance

- Nowe zasady zawierania umów na okres próbny.
- Warunki, jakie będzie musiał spełniać pracodawca, aby prawidłowo rozwiązać umowę na czas określony.
- Wprowadzenie nowych obowiązkowych postanowień do umowy o pracę oraz do informacji o warunkach zatrudnienia.
- Nowa instytucja złożenia wniosku przez pracownika o zmianę rodzaju wykonywanej pracy, wymiaru zatrudnienia lub typu umowy o pracę.
- Równoległe dodatkowe zatrudnienie – czym jest i jak ograniczy pracodawców.
- Znaczenie umowy o zakazie konkurencji po wejściu w życie zmian.
- Nowe obowiązki pracodawcy w zakresie obligatoryjnego informowania pracowników o ich uprawnieniach.
- Wliczanie do czasu pracy szkoleń organizowanych przez pracodawcę.
- Zmiany w zakresie długości i sposobu udzielania urlopu rodzicielskiego.
- Zmiana terminów udzielania urlopu ojcowskiego.
- Kiedy pracownik i na jakich zasadach może korzystać z tzw. elastycznej organizacji czasu pracy.
- Zasady udzielania nowego urlopu opiekuńczego w wymiarze 5 dni.
- Nowe zwolnienie od pracy w wymiarze 2 dni z powodu działania siły wyższej, w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem.
- Omówienie nowych wykroczeń związanych z wprowadzeniem zmian do Kodeksu pracy.

2. Praca zdalna

- 1) Jak wygląda praca zdalna dziś (telepraca; praca zdalna na podstawie przepisów tzw. tarczy antykryzysowej; praca zdalna poza powyższymi reżimami).
- 2) Zasady wykonywania pracy zdalnej po nowelizacji przepisów Kodeksu pracy:
 - Kiedy jest możliwość wykonywania pracy zdalnej.
 - Jak należy wprowadzić pracę zdalną do obowiązujących wewnętrzzakładowych źródeł prawa pracy.
 - Jakie koszty i inne wydatki (w tym jak je oszacować) może lub musi ponosić pracodawca w zakresie wykonywania pracy zdalnej.
 - Jakie wymagania w zakresie bhp oraz ochrony danych osobowych powinien spełnić pracownik wykonujący pracę zdalną.
 - Na jakich warunkach możliwa jest kontrola przez pracodawcę osoby wykonującej pracę zdalną.
 - Co to jest i jakie są warunki wykonywania tzw. pracy zdalnej okazjonalnie.
 - Kiedy i na jakich zasadach pracodawca lub pracownik mogą zrezygnować z wykonywania pracy zdalnej.
- 3) Zwrot kosztów i wypłata ekwiwalentu – kwestie podatkowe.

3. Wprowadzenie do Kodeksu pracy regulacji dotyczących badania trzeźwości pracownika oraz na obecność środków odurzających

- Jak należy wprowadzić możliwość badania trzeźwości lub na obecność środków odurzających pracowników do obowiązujących wewnętrzzakładowych źródeł prawa pracy.
- Kiedy dopuszczalne jest prewencyjne badanie pracownika (zleceniobiorcy) na obecność alkoholu lub środków odurzających.
- Jakie ciążą obowiązki w zakresie ochrony danych osobowych w związku z badaniem trzeźwości lub na obecność środków odurzających.

- Czy można wezwać policję w sytuacji, gdy osoba zatrudniona nie chce się poddać badaniu trzeźwości lub na obecność środków odurzających.
- Konsekwencje dla pracownika stawienia się do pracy lub wykonywania pracy pod wpływem alkoholu lub środków odurzających.



MIEJSCE I TERMIN

Miejsce szkolenia:	Siedzina Klienta
Termin szkolenia:	Do uzgodnienia, godziny: 10:00-15:00
Prelegent:	dr Anna Pułka, radca prawny, certyfikowany specjalista ds. Compliance/Compliance Officer