



Raport

Kadry i HR

– przegląd zmian
i trendów 2022

Spis treści

Wprowadzenie.....	4
I. Zmiany przepisów prawa pracy	6
1. Polski Ład	6
2. Dalsze zmiany w Polskim Ładzie od 1.07.2022 r.....	13
3. Zmiany w ubezpieczeniach społecznych	15
4. Zatrudnianie obywateli Ukrainy	17
5. Pakiet mobilności.....	20
6. Centrum Pomocy Profesjonalisty – najczęstsze problemy klientów.....	22
II. Co czeka pracodawców w nadchodzącej przyszłości?.....	26
1. Nowelizacja Kodeksu pracy – wdrożenie dyrektyw UE.....	27
2. Praca zdalna	29
3. Zgłaszanie naruszeń oraz ochrona sygnalistów	30
4. System do prowadzenia umów o pracę, zlecenia oraz archiwizacji dokumentacji.....	31
III. Przegląd trendów HR	32
1. Rekrutacja – najnowsze trendy.....	33
2. Zaangażowanie pracowników.....	37
3. HR a liczyby.....	43
4. Wynagrodzenia i benefity.....	45
5. Dobrostan.....	51
6. Szkolenia i rozwój	53
7. Praca zdalna i hybrydowa.....	58
8. Kultura organizacji.....	59
9. Przywództwo	63
10. Integracja pracowników.....	68
11. Zarządzanie różnorodnością.....	70
12. ESG (Environmental, Social, Governance)	74
13. Outplacement.....	75
IV. Eksperti, którzy skomentowali dla nas zmiany przepisów oraz najnowsze trendy:.....	77

2. Praca zdalna

Praca zdalna w 2022 r. – projekt uregulowania pracy zdalnej w Kodeksie pracy

Instytucją prawa pracy, którą pandemia COVID-19 utrwaliła w relacjach prawnopracowniczych, jest z pewnością praca zdalna. W związku ze znoszeniem obostrzeń pandemicznych oraz zapowiadany zniesieniem stanu epidemii regulacje pracy zdalnej wprowadzone ustawą z 2.03.2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U. z 2021 r. poz. 2095 ze zm.) przestaną obowiązywać najpóźniej w okresie trzech miesięcy po odwołaniu obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19. Praktyka pokazała także wiele niedoskonałości zarówno covidowej pracy zdalnej, jak i kodeksowej telepracy. Od początku pandemii widoczne są oczekiwania społeczne w kierunku kompleksowego uregulowania pracy zdalnej w Kodeksie pracy.

W dniu 14.02.2022 r. na stronie Rządowego Centrum Legislacyjnego pojawiła się nowa wersja projektu pracy zdalnej z 8.02.2022 r.¹ Przepisy te mają zastąpić dotychczasowe kodeksowe regulacje telepracy oraz połączyć do tej pory stosowane rozwiązania normatywne oraz praktyczne.

Projekt zakłada wprowadzenie w Kodeksie pracy czterech trybów pracy zdalnej:

1. na mocy uzgodnień pomiędzy pracodawcą a pracownikiem – praca zdalna będzie mogła mieć formę całkowicie zdalną lub hybrydową,
2. w drodze polecenia pracodawcy – w okresie obowiązywania stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz w okresie trzech miesięcy po ich odwołaniu oraz 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;
3. na wniosek pracowników pełniących funkcje rodzicielskie, ze szczególnym uwzględnieniem dzieci niepełnosprawnych oraz z problemami w rozwoju; kobiet w ciąży oraz osób sprawujących opiekę nad członkami rodziny; pracodawca będzie mógł odmówić uwzględnienia wniosku pracownika, jeżeli nie będzie to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika;
4. okazjonalną pracę zdalną (home office) w wymiarze do 24 dni w ciągu roku na wniosek pracownika.

Takie ujęcie konstrukcji pracy zdalnej nie tylko pozwoli na jej wykorzystanie jako stałej formy dla ustalonych grup pracowników w danym zakładzie pracy, ale także na korzystanie z niej jako instytucji ochrony pracy na szerszą skalę w sytuacjach nadzwyczajnych, będzie sprzyjać włączeniu społecznemu niektórych grup pracowników oraz umożliwi uelastycznienie stacjonarnej formy świadczenia pracy w przypadku okazjonalnych potrzeb.

Doprecyzowane zostaną także rodzaje do tej pory spore problemy praktyczne kwestie związane z prawami i obowiązkami pracowników i pracodawców, jak: określenie miejsca pracy zdalnej, kwestie związane z bhp, w tym wypadkiem przy pracy, zagadnienia kontroli pracownika zdalnego, ponoszenia kosztów pracy zdalnej czy ochrony danych osobowych.

Praktyka pokazała także wiele niedoskonałości zarówno covidowej pracy zdalnej, jak i kodeksowej telepracy.



dr Małgorzata Mędrala

Adiunkt w Katedrze Prawa Publicznego Uniwersytetu Ekonomicznego

w Krakowie; radca prawny; doświadczony wykładowca i szkoleniowiec; autorka licznych publikacji naukowych z zakresu prawa pracy, ubezpieczeń społecznych, prawa urzędniczego oraz ochrony pracowniczych danych osobowych.

¹ https://legislacja.gov.pl/projekt/12354104/katalog/12835646#xd_co_f=Mzc5OGMxODMtZDg0MCO0Y2VKLTIkOTQtOTk4ZjU0YzZmZyhl-