

I. UPRAWNIENIA RODZICÓW ADOPCYJNYCH

Nowelizacja	Ustawa z 7 października 2022 r. o zmianie ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2022 r. poz. 2140)
Termin zmiany	1 lutego 2023 r.

Nowelizacja przepisów o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej wprowadziła od 1 lutego 2023 r. do Kodeksu pracy nowe rozwiązania w zakresie korzystania z uprawnień rodzicielskich przez rodziców adopcyjnych.

Ustawa z 7 października 2022 r. o zmianie ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2022 r. poz. 2140) – oprócz m.in. podwyższenia wynagrodzeń dla rodzin zastępczych oraz osób prowadzących rodzinne domy dziecka, wprowadzenia centralnego rejestru pieczy zastępczej czy rezygnacji z kryterium dochodowego w wysokości 1.200 zł przy przyznawaniu pomocy osobom opuszczającym pieczę zastępczą po osiągnięciu pełnoletniości – zakłada wprowadzenie większych niż dotychczas przywilejów w zakresie korzystania ze świadczeń urlopowych przez rodziców adopcyjnych.

Więcej czasu na urlop ojcowski

Zgodnie z dotychczasowym brzmieniem art. 182³ kp pracownik-ojciec wychowujący dziecko miał prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze 2 tygodni, nie dłużej jednak niż do:

- ukończenia przez dziecko 24. miesiąca życia albo
- upływu 24 miesięcy od uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie i nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 7. roku życia; zaś w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, nie dłużej niż do ukończenia przez nie 10. roku życia.

Wprowadzana zmiana przewiduje, że z urlopu ojcowskiego można skorzystać nie dłużej niż do upływu 24 miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie i nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 14. roku życia.

Zmiany w urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego

Pracownik, który przyjął dziecko na wychowanie i wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka po zmianach, ma prawo do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w wymiarze:

- 20 tygodni, w przypadku przyjęcia jednego dziecka,
 - 31 tygodni, w przypadku jednoczesnego przyjęcia dwojga dzieci,
 - 33 tygodni, w przypadku jednoczesnego przyjęcia trojga dzieci,
 - 35 tygodni, w przypadku jednoczesnego przyjęcia czworga dzieci, i
 - 37 tygodni, w przypadku jednoczesnego przyjęcia pięciorga i więcej dzieci
- nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 14. roku życia.

Urlop rodzicielski dla rodziców adopcyjnych

Po nowelizacji urlop rodzicielski przysługuje zasadniczo na dotychczasowych zasadach. Jednak wydłużona do 14. roku życia została górna granica wieku przysposobianego dziecka, po osiągnięciu którego będzie możliwość skorzystania z urlopu rodzicielskiego, w przypadku pracowników, którzy przyjęli dziecko na wychowanie i wystąpili do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka. Osoby te mają obecnie prawo do urlopu rodzicielskiego w wymiarze odpowiednio:

- 32 tygodni,
 - 34 tygodni lub
 - 29 tygodni
- do ukończenia przez dziecko 14. roku życia.

Urlopy dla rodzin zastępczych

Nowelizacja wskazuje, że urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego jest udzielany na pisemny wniosek pracownika składany w terminie 7 dni od dnia odpowiednio:

- przyjęcia dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza albo
- wystąpienia do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia.

Urlop jest zaś udzielany w terminie określonym we wniosku pracownika, jednak nie dłuższym niż 21 dni od powyższych dat.

Doprecyzowano także, że pracownik, który korzysta lub korzystał z:

- urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego i/lub
- urlopu rodzicielskiego

w związku z przyjęciem dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza, a następnie wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka, ma prawo do odpowiednio: urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w związku z tą drugą okolicznością w wymiarze określonym w art. 183 § 1¹ kp obniżonym o wykorzystany urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego lub urlop rodzicielski w związku z przyjęciem dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza.

II. ZAKŁADOWA KONTROLA TRZEŻWOŚCI PRACOWNIKÓW

Nowelizacja	Ustawa z 1 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2023 r. poz. 240)
Termin zmiany	21 lutego 2023 r.

Ustawa nowelizująca Kodeks pracy umożliwia pracodawcom prowadzenie w miejscu pracy kontroli pracowników na obecność w ich organizmach alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu. Kontrola w tym zakresie uregulowana została w nowych przepisach art. 22^{1c}–22^{1h} Kodeksu pracy.

Zgodnie z nowelizowanymi przepisami w sytuacji, gdy jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia, pracodawca ma możliwość wprowadzenia kontroli trzeźwości pracowników. Badanie polega na stwierdzeniu braku:

- obecności alkoholu w organizmie pracownika albo
- obecności alkoholu wskazującej na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości w rozumieniu art. 46 ust. 2 albo 3 ustawy z 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi.

Za równoznaczne ze stwierdzeniem braku obecności alkoholu w organizmie pracownika uznaje się przypadki, w których zawartość alkoholu nie osiąga lub nie prowadzi do osiągnięcia wartości właściwych dla stanu po użyciu alkoholu.

Wprowadzenie kontroli trzeźwości, grupę lub grupy pracowników objętych kontrolą trzeźwości i sposób przeprowadzania kontroli trzeźwości, w tym rodzaj urządzenia wykorzystywanego do kontroli, czas i częstotliwość jej przeprowadzania, ustala się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy.

Określenie grup pracowników objętych kontrolą

Zarówno w układ zbiorowy pracy, jak i regulamin pracy lub obwieszczenie powinny konkretnie określać, kto będzie mógł zostać poddany badaniom trzeźwości. Warto więc określić, które:

- działy,
- wydziały,
- zespoły,

- poszczególne stanowiska
- mogą być badane.

W zależności od okoliczności może się okazać, że jedynie część pracowników zostanie objęta badaniami, a pozostali już nie.

■ PRZYKŁAD

Pracownicy biurowi, którzy nie mają bezpośredniego kontaktu z osobami spoza zakładu pracy i nie operują firmowymi pieniędzmi, nie będą badani ze względu na niewielkie ryzyko dla innych osób i zakładowego mienia.

Skoro kontrola trzeźwości może być wprowadzona w celu zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia, to z pewnością może ona dotyczyć np.:

- pracowników produkcyjnych pracujących przy maszynach,
- pracowników kierujących samochodami lub innymi pojazdami w celach służbowych (np. autobus, samochód dostawczy, wózki widłowe),
- pracowników mających kontakt z osobami spoza zakładu pracy (np. osoby pracujące w terenie, serwisanci, osoby obsługujące klientów),
- pracowników mających pod opieką inne osoby (np. dzieci w żłobku, przedszkolu czy szkole, osoby pełnoletnie wymagające pomocy i opieki, np. starsze, schorowane, niepełnosprawne itp.),
- pracowników wykonujących prace wymagające szczególnej sprawności psychofizycznej,
- pracowników wykonujących prace szczególnie niebezpieczne (np. na wysokościach),
- pracowników wykonujących inne prace, przy których błąd lub niedostateczna koncentracja uwagi mogą spowodować zagrożenie zdrowia lub życia innych osób (np. pakowanie lekarstw),
- pracowników opieki zdrowotnej (lekarze, pielęgniarki, położne, ratownicy medyczni),
- pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu mienia (np. ochrona w sklepie, ochrona budynków zakładu pracy),
- pracowników wykonujących konwój wartości pieniężnych itp.

W sytuacji gdy dany pracownik nie należy do grupy osób objętych kontrolą, pracodawca nie może poddawać go kontroli (chyba że pracownik sam, dobrowolnie i z własnej inicjatywy będzie o to zabiegał). W tej sytuacji pozostaje niedopuszczenie pracownika do pracy (lub niezwłoczne odsunięcie go od niej) i np. wezwanie policji do zakładu pracy w celu przeprowadzenia kontroli.