

KWIECIEŃ 2023

LEGAL ALERT

PRAWO PRACY



BKB BARAN
KSIĄŻEK
BIGAJ

Truple
Konarski
Podrecki
& Wspólnicy

TKP

WEJŚCIE W ŻYCIE NOWELIZACJI KODEKSU PRACY

26 kwietnia 2023 r. weszła w życie nowelizacja kodeksu pracy wprowadzająca rewolucyjne zmiany w prawie pracy. Pracodawcy powinni m.in.:



- zaktualizować:
 - informację z art. 29 § 3 k.p. – wymaga znacznego rozszerzenia o dodatkowe informacje, w tym przypadku należy pamiętać, że w stosunku do pracowników pracujących zdalnie istnieje wymóg przekazania dalszych informacji
 - wzory umów o pracę na okres próbny – uzależnienie okresu na jaki zawarta ma być umowa od przewidywanego zatrudnienia
 - wzory wszystkich umów o pracę - pod kątem spełniania wymogów dot. wskazania m.in. adresu siedziby (zamieszkania) pracodawcy, miejsca lub miejsc wykonywania pracy, dnia rozpoczęcia pracy; braku zapisu zakazującego jednoczesnego pozostawania w zatrudnieniu, jeżeli strony nie wiąże umowa o zakazie konkurencji
- zweryfikować procedury wewnętrzne dot.:
 - wypowiedzania umów o pracę na czas określony
 - udzielania urlopów związanych z rodzicielstwem (m.in. macierzyński, rodzicielski, ojcowski)
- stworzyć wzory wniosków (odpowiedzi na wnioski) o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy, elastyczną organizację pracy, urlop opiekuńczy, zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej

DOTACJE Z ZUS 2023 - PROGRAM PREWENCJI WYPADKOWEJ

Od 17 kwietnia do 18 maja 2023 r. Pracodawcy mogą składać wnioski o dofinansowanie na poprawę bezpieczeństwa pracy. Pracodawcy, którzy zgłoszą najlepsze projekty mogą otrzymać nawet do 300 000 zł dotacji. By projekt został rozpatrzony w konkursie, należy spełniać odpowiednie warunki:

- projekt dotyczy ograniczenia oddziaływania przynajmniej jednego ze wskazanych parametrów warunków pracy
- uczestnik nie zalega z opłacaniem składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne, ani z opłacaniem podatków
- uczestnik nie znajduje się w stanie upadłości, pod zarządem komisarzy, w toku likwidacji, postępowania upadłościowego lub postępowania układowego z wierzycielem
- uczestnik nie ubiega się o kolejne dofinansowanie przed upływem 3 lat od dnia wypłaty przez ZUS całości ostatniego dofinansowania;
- uczestnik nie ubiega się o kolejne dofinansowanie przed upływem 3 lat od dnia zwrotu dofinansowania, do którego został zobowiązany

Więcej informacji:

<https://bip.zus.pl/konkurs-dofinansowanie-dzialan-platnika-skladek-na-poprawe-bezpieczenstwa-i-higieny-pracy/konkurs-202301>

2 DNI ZWOLNIENIA OD PRACY DLA KRWIODAWCÓW



20 kwietnia weszła w życie ustawa z dnia 9 marca 2023 r. o Krajowej Sieci Onkologicznej, która znowelizowała art. 9 ustawy z dnia 22 sierpnia 1997 r. o publicznej służbie krwi. Przepis ten utrzymał wprowadzony w trakcie pandemii dodatkowy dzień zwolnienia od pracy dla zasłużonych honorowych dawców krwi i honorowych dawców krwi. Zwolnienie przysługuje zatem nie tylko w dniu, w którym dawca oddał krew, ale również w dniu następnym.

Link:

<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20230000650/O/D20230650.pdf>

ZAKAZ DYSKRYMINACJI NIEZALEŻNIE OD FORMY ZATRUDNIENIA

24 kwietnia 2023 r. zapadł precedensowy wyrok w sprawie ochrony osób pracujących na własny rachunek przed dyskryminacją ze względu na orientację seksualną. Orzeczenie jest zbieżne z orzeczeniem TSUE wydanym w styczniu bieżącego roku, w wyniku pytania prejudycjalnego, które zadał rozpatrujący sprawę Sąd. Powód współpracował z Pozwanym, jako osoba prowadząca działalność gospodarczą i zawierał z nim regularnie kolejne umowy o dzieło. Po ukazaniu się krótkiego filmu świątecznego, w którym Powód wraz z partnerem i innymi parami homoseksualnymi zachęcali do tolerancji, Pozwany poinformował Powoda o zakończeniu współpracy. Powód złożył pozew o naruszeniu równego prawa w zatrudnieniu, jednak ze względu na to, że stron nie łączył stosunek pracy istniały wątpliwości co do zasadności powództwa. Rozstrzygnął je TSUE stwierdzając, że dyrektywa 2000/78 obejmuje nakazem równego traktowania zatrudnionych niezależnie od podstawy stosunku łączącego ich zatrudniającym oraz że nie można uzasadniać dyskryminacji ze względu na orientację seksualną, powołując się na swobodę wyboru kontrahenta.

Sygnatura akt: C-356/21

Link do orzeczenia:

<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=C404D45E24470B4F75D830D6C05FB050?text=&docid=269149&pageIndex=0&doclang=PL&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=223044>

PROJEKT ROZPORZĄDZENIA W SPRAWIE WNIOSKÓW DOTYCZĄCYCH UPRAWNIENÍ PRACOWNIKÓW ZWIĄZANYCH Z RODZICIELSTWEM ORAZ DOKUMENTÓW DOŁĄCZONYCH DO TAKICH WNIOSKÓW

W związku ze zmianami w zakresie urlopów rodzicielskich konieczne jest dopasowanie do nowych regulacji wniosków i dokumentów, które powinny być do nich dołączone. Obecnie projekt jest na etapie uzgadniania, a data jego wejścia w życie nie jest znana.

Link: <https://legislacja.rcl.gov.pl/projekt/12370853/katalog/12960631#12960631>

Autorzy:

- ◆ Łukasz Łaguna
- ◆ Magdalena Gołacka
- ◆ Anna Socha

Powyższy newsletter ma charakter informacyjny i nie stanowi jakiegokolwiek formy porady prawnej.

W przypadku pytań jesteśmy do Państwa dyspozycji
pod adresem e-mail office@ksiazeklegal.pl
lub
pod numerem telefonu + 48 12 426 42 31