

MAJ 2023

LEGAL ALERT

PRAWO PRACY



BKB BARAN
KSIĄŻEK
BIGAJ

Truple
Konarski
Podrecki
& Wspólnicy

TKP

Rozporządzenie w sprawie dokumentacji pracowniczej

17 maja zaszły zmiany w Rozporządzeniu w sprawie dokumentacji pracowniczej.



- Do części B akt osobowych dodano konieczność przechowywania:
 - wniosku pracownika o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy i odpowiedź pracodawcy na ten wniosek pracownika (art. 293 § 1 i 3 Kodeksu pracy),
 - wniosku pracownika o wskazanie przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę na okres próbny za wypowiedzeniem albo zastosowanie działania mającego skutek równoważny z rozwiązaniem umowy o pracę i odpowiedź pracodawcy na ten wniosek (art. 294 § 3 i 4 Kodeksu pracy),
 - dokumentów dotyczących stosowania elastycznej organizacji pracy (art. 188(1) Kodeksu pracy).
- Zmiany objęły również zakres dokumentacji związanej ze stosunkiem pracy, która w części dotyczącej ewidencjonowania czasu pracy została rozszerzona o:
 - wnioski dotyczące zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej (art. 148(1) Kodeksu pracy),
 - wnioski dotyczące urlopu opiekuńczego (art. 173(1) Kodeksu pracy),
 - zgodę pracownika opiekującego się dzieckiem do ukończenia przez nie 4 roku życia (art. 148 pkt 3 Kodeksu pracy) oraz pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 8 roku życia (art. 178 § 2 Kodeksu pracy).

[Link](#)



Rozporządzenie w sprawie wniosków dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem oraz dokumentów dołączanych do takich wniosków

18 maja weszło w życie rozporządzenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z 8 maja 2023 r. w sprawie wniosków dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem oraz dokumentów dołączanych do takich wniosków. Rozporządzenie reguluje kwestie wnioskowania o urlop macierzyński, rodzicielski, ojcowski i wychowawczy i zostało wydane, w związku z ostatnią nowelizacją kodeksu pracy z 26 kwietnia, w tym m.in. usunięciem tzw. „długiego” wniosku o urlop rodzicielski i uniezależnienia uprawnienia do tego urlopu od macierzyńskiego. Pracodawcy powinni zatem zweryfikować stosowane wzory wniosków pod kątem zgodności ich treści i dołączanych dokumentów z wymogami nowego rozporządzenia.

[Link](#)



Rozporządzenie zmieniające Rozporządzenie w sprawie świadectwa pracy

23 maja weszło w życie rozporządzenie przewidujące aktualizację treści świadectwa pracy związaną z ostatnimi nowelizacjami kodeksu pracy. Nowy wzór świadectwa jest szerszy o następujące informacje:

- **wymiar** wykorzystanego w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy **zwolnienia z powodu działania siły wyższej**,
- **wymiar** wykorzystanego w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy **urlopu opiekuńczego**,
- **wymiar** wykorzystanej w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy **okazjonalnej pracy zdalnej**.

[Link](#)



Nowy projekt ustawy o sygnalistach

25 maja 2023 r. na stronie Rządowego Centrum Legislacji, ukazał się nowy projekt ustawy o ochronie osób zgłaszających naruszenia prawa. Zmiany dotyczą głównie zgłoszeń zewnętrznych tj. do właściwego organu publicznego – m.in. uzależniono możliwość uzyskania zaświadczenia o podleganiu ochronie od złożenia oświadczenia pod rygorem odpowiedzialności za fałszywe zeznania, iż informacja o naruszeniu prawa będąca przedmiotem zgłoszenia była prawdziwa w momencie dokonywania zgłoszenia, wprowadzono możliwość niewydania zaświadczenia przez organ publiczny dla sygnalisty zewnętrznego, jeśli ten nie uprawdopodobni wystarczająco wystąpienia zgłaszanego naruszenia prawa oraz ograniczono zakres zgłoszeń dokonywanych Policji tylko do tych, które dotyczą przestępstwa, a PIP został zobligowany do ustanowienia procedury przyjmowania zgłoszeń zewnętrznych, w sytuacji gdy sygnalista nie będzie potrafił ustalić organu zewnętrznego do którego powinien się zwrócić.

Dla pracodawców niezwykle ważną informacją jest skrócenie terminu wejścia w życie przepisów dotyczących zgłoszeń wewnętrznych, bowiem przeciwnie do pozostałych będą obowiązywać już dzień po ogłoszeniu ustawy.

[Link](#)



Uchylenie stanu zagrożenia epidemicznego

Tzw. ustawa covidowa zawiesiła na czas pandemii oraz stanu zagrożenia epidemicznego szereg obowiązków pracodawców. Zgodnie z nowym projektem rozporządzenia Ministra Zdrowia powinności te zostaną jednak przywrócone i nastąpi to najprawdopodobniej 1 lipca 2023 r., wówczas do stanu sprzed pandemii powrócą:

- **obowiązek wykonania okresowych badań lekarskich** w okresie nie dłuższym niż 180 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego (art. 229 § 2 zd. pierwsze, § 4a w zakresie badań okresowych i § 5 k.p.),
- **krótsze terminy**, od których zależy brak konieczności wykonania wstępnych badań lekarskich w związku z pracą na tym samym stanowisku, lub o takich samych warunkach,

- **wstępne badania lekarskie osób na stanowiskach administracyjno-biurowych**, które posiadają aktualne orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy w danych warunkach pracy,
- **wątpliwości co możliwości przeprowadzenia wstępnych szkoleń BHP online** (art.237(3). k.p.),
- **obowiązek przeprowadzenia zaległych okresowych szkoleń BHP** w terminie 60 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego (art.237(3). k.p.),
- **brak możliwości samodzielnej zmiany terminu zaległego urlopu, który był już ustalony z pracownikiem, lub wskazany w planie urlopów,**
- brak możliwości stosowania ograniczonej wysokości (dziesięciokrotności minimalnego wynagrodzenia) odprawy, odszkodowania lub innego świadczenia pieniężnego,
- obowiązków w zakresie ZFŚS,
- brak generalnej możliwości wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (ustaniu wskazanych umów cywilnych) (standardowo taką umowę można wypowiedzieć tylko gdy strony przewidziały taką możliwość),
- **zniesienie możliwości obniżenia wymiaru czasu pracy i zastosowania przestoju ekonomicznego,**
- **zniesienie możliwości uzyskania dofinansowania wynagrodzeń pracowników ze środków FGŚP,**
- **zniesienie możliwości wprowadzania zmian odnośnie czasu pracy** (zawarcia porozumienia dot. systemu równoważnego czasu pracy, o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę zawartych z tymi pracownikami, dot. ograniczenia dobowego i tygodniowego odpoczynku).

Oprócz powyższych zmian 14 dni od uchylecia stanu zagrożenia powróci fikcja doręczeń – skutek doręczenia po dwukrotnej awizacji, a po 3 miesiącach pracodawcy tracą możliwość kierowania pracowników do pracy zdalnej na podstawie polecenia uzasadnionego stanem zagrożenia epidemicznego (Art. 6719 § 3 pkt 1 k.p.)

[Link](#)



Autorzy:

◆ Magdalena Gołacka

◆ Łukasz Łąguna

◆ 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