



ТРАВЕНЬ 2023



LEGAL ALERT

ТРУДОВЕ ПРАВО



BKB BARAN
KSIĄŻEK
BIGAJ

Truple
Konarski
Podrecki
& Wspólnicy

TKP

Положення про документацію працівників

17 травня внесено зміни до Положення про документацію працівників.



- Частина Б особової картки була доповнена пунктами про необхідність зберігання:
 - **вимоги працівника щодо більш передбачуваних і безпечних умов праці та відповідь роботодавця на цю вимогу працівника** (ст. 293 § 1 і 3 Трудового кодексу),
 - **вимоги працівника про вказівку причини розірвання трудового договору з випробуванням з попередженням або вчинення дії, що має наслідки, рівнозначні розірванню трудового договору, і відповідь роботодавця на цю вимогу** (ст. 294). § 3 і 4 Трудового кодексу),
 - **документів щодо застосування гнучкої організації праці** (ст. 188(1) Трудового кодексу).
- Зміни стосуються також обсягу документації, пов'язаної з трудовими відносинами, який у частині обліку робочого часу розширено:
 - **заявами про відпустку внаслідок непереборної сили** (ст. 148(1) Трудового кодексу),
 - **заявами про надання відпустки по догляду** (ст. 173(1) Трудового кодексу),
 - **згодою працівника, який здійснює догляд за дитиною до досягнення нею 4-річного віку** (ч. 3 ст. 148 КЗпП), **а також працівника, який виховує дитину до досягнення нею 8-річного віку** (ч. 2 ст. 178 Трудового кодексу).

[Посилання](#)



Постанова про заяви щодо прав працівників, пов'язаних з батьківством, та документи, що додаються до таких заяв

18 травня набула чинності постанова Міністра сім'ї та соціальної політики від 8 травня 2023 року щодо заяв щодо прав працівників, пов'язаних з батьківством, та документів, що додаються до таких заяв. Постанова регулює питання оформлення відпусток у зв'язку з вагітністю та пологами, батьківської відпустки та відпусток по догляду за дитиною та його було видано у зв'язку з останніми змінами до Трудового кодексу від 26 квітня, зокрема, серед інших: видалення т. зв «тривалої» заяви про відпустку по догляду за дитиною та відокремлення права на цю відпустку від відпустки по вагітності та пологах. Тому роботодавцям необхідно перевірити використовувані зразки заяв на відповідність їх змісту та документів, що додаються, вимогам нової постанови.

[Посилання](#)



Постанова про внесення змін до Положення про трудові книжки (довідки про працю)

23 травня набула чинності постанова, яка передбачає оновлення змісту трудової книжки (довідки про працю) у зв'язку з останніми змінами до Трудового кодексу. Новий шаблон довідки розширений такою інформацією:

- **кількість відпусток**, використаних у календарному році, в якому припинилися трудові відносини внаслідок обставин непереборної сили,
- **тривалість відпустки для догляду**, використаної в календарному році, в якому закінчилися трудові відносини,
- **обсяг нерегулярної дистанційної роботи**, використаної в календарному році, в якому закінчилися трудові відносини.

[Посилання](#)



Новий законопроект про викривачів

25 травня 2023 року на сайті Урядового центру законодавства оприлюднено новий проект закону щодо захисту осіб, які повідомляють про порушення законодавства. Зміни стосуються переважно зовнішніх повідомлень, тобто до компетентного державного органу – наприклад, можливість отримання довідки про статус особи, що перебуває під захистом, поставлена в залежність від подання заяви під страхом відповідальності за неправдиві свідчення про те, що інформація про правопорушення, яка є предметом повідомлення, відповідає дійсності на момент подання повідомлення; запроваджено можливість для державного органу не видавати довідку зовнішньому інформатору, якщо викривач не достатньо обґрунтовує наявність повідомлених порушень закону; обсяг повідомлень, поданих до поліції, був обмежений тими, що стосуються злочину; РІР було зобов'язано встановити процедуру прийняття зовнішніх повідомлень у ситуації, коли викривач не зможе визначити зовнішній орган, до якого йому слід звернутися.

Для роботодавців вкрай важливою інформацією є скорочення терміну набрання чинності положеннями про внутрішні повідомлення, оскільки, на відміну від інших, вони набирають чинності наступного дня після публікації закону.

[Посилання](#)



Скасування стану епідемічної загрози

Так званий Ковідний закон призупинив низку зобов'язань роботодавців на час пандемії та стану епідемічної загрози. Однак, згідно з новим проектом розпорядження міністра охорони здоров'я, ці зобов'язання буде відновлено, і, швидше за все, це станеться 1 липня 2023 року, коли ситуація повернеться до допандемічного стану:

- **обов'язок проходити періодичні медичні огляди** протягом періоду не більше ніж 180 днів з дати скасування надзвичайного епідемічного стану (стаття 229 § 2, перше речення, § 4а щодо періодичних оглядів і § 5 Трудового кодексу)
- **менші строки, що зумовлюють відсутність необхідності проведення попередніх медичних оглядів** у зв'язку з роботою на тій же посаді або в тих самих умовах

- **первинні медичні огляди осіб, які займають адміністративні та службові посади**, які мають дійсну медичну довідку про відсутність протипоказань до роботи в даних умовах праці,
- **сумніви щодо можливості проведення первинного інструктажу з охорони праці онлайн** (ст. 237(3) Трудового кодексу),
- **зобов'язання провести пропущений періодичний інструктаж з охорони праці** протягом 60 днів з дня скасування епідемічного стану (ст. 237(3) Трудового кодексу),
- неможливість самостійно змінити дату простроченої відпустки, яка вже погоджена з працівником або зазначена в плані відпусток,
- **відсутність можливості застосувати обмежений розмір (десять мінімальної заробітної плати) вихідної допомоги, компенсації чи інших грошових виплат**,
- **зобов'язання щодо Фонду соціальних виплат компанії**,
- **відсутність загальної можливості розірвати угоду про неконкуренцію після припинення трудових відносин** (розірвання цивільно-правових договорів) (як правило, така угода може бути розірвана лише у випадку, якщо сторони передбачили таку можливість),
- **скасування можливості скорочення робочого часу та застосування економічного простою**,
- **скасування можливості дотування заробітної плати працівників за рахунок коштів FGŚP**
- **скасування можливості внесення змін щодо тривалості робочого часу** (укладення договору про систему еквівалентного робочого часу, про застосування менш сприятливих умов праці, ніж ті, що впливають з трудових договорів, укладених з цими працівниками, щодо обмеження щоденного та щотижневого відпочинку).

Окрім вищевказаних змін, через 14 днів після скасування стану епідемічної загрози повертається фікція доставки – ефект доставки після двох повідомлень, а через 3 місяці роботодавці втраять можливість направляти працівників на дистанційну роботу на підставі наказу, обґрунтованого станом епідемічної загрози (стаття 67(19) § 3 пункт 1 Трудового кодексу).

Посилання



Автори:

◆ Magdalena Gołacka

◆ Łukasz Łaguna

◆ Anna Socha

Наведений вище інформаційний бюлетень носить інформаційний характер і не є формою юридичної консультації.

Якщо у вас виникнуть запитання, ми доступні за електронною адресою office@ksiazeklegal.pl або по телефону + 48 12 426 42 31