



Wektor Wiedzy

Kierunek Twojego rozwoju.

Prawo Pracy 2023 – rewolucja w przepisach. Czy wiesz co czeka pracowników oraz pracodawców po zmianach w Kodeksie Pracy?

Prowadzący: **Daniel Pałyga**

miany w Kodeksie Pracy
Dz. U. 2023 poz. 240 z 7 luty 2023 r.

Wejście w życie

Praca zdalna – 2 miesiące od dnia ogłoszenia
Kontrola trzeźwości – 14 dnia od dnia ogłoszenia

Art. 21 ustawy

Kontrola trzeźwości – zmiana w art. 22

Uprawnienia pracodawcy

Jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia pracodawcy, pracodawca może wprowadzić kontrolę trzeźwości pracowników.

Kontrola trzeźwości, nie może naruszać godności oraz innych dóbr osobistych pracownika oraz obejmuje badanie przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego polegające na stwierdzeniu obecności albo braku alkoholu w organizmie pracownika.

Kontrola trzeźwości – zmiana w art. 22

Uprawnienia pracodawcy

Kontrola trzeźwości obejmuje badanie przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego za pomocą urządzenia posiadającego ważny dokument potwierdzający jego kalibrację lub wzorcowanie.

Kontrola trzeźwości – zmiana w art. 22

Uprawnienia pracodawcy

Badanie polega na stwierdzeniu braku obecności alkoholu w organizmie pracownika albo obecności alkoholu wskazującej na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości w rozumieniu odpowiednio art. 46 ust. 2 albo 3 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz. U. z 2021 r. poz. 1119 i 2469 oraz z 2022 r. poz. 24, 218 i ...).

- w rozumieniu art. 46 **ust. 2** ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz. U. z 2019 r. poz. 2277, z 2020 r. poz. 1492 oraz z 2021 r. poz. 41 i 694) tj. cyt. : „2. Stan po użyciu alkoholu zachodzi, gdy zawartość alkoholu w organizmie wynosi lub prowadzi do: **1) stężenia we krwi od 0,2‰ do 0,5‰ alkoholu** albo 2) obecności w wydychanym powietrzu od 0,1 mg do 0,25 mg alkoholu w 1 dm³.”

- w rozumieniu art. 46 **ust. 3** ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz. U. z 2019 r. poz. 2277, z 2020 r. poz. 1492 oraz z 2021 r. poz. 41 i 694) tj. cyt. : Stan nietrzeźwości zachodzi, gdy zawartość alkoholu w organizmie wynosi lub prowadzi do: 1) **stężenia we krwi powyżej 0,5‰ alkoholu** albo 2) obecności w wydychanym powietrzu powyżej 0,25 mg alkoholu w 1 dm³.

Kontrola trzeźwości – zmiana w art. 22

Uprawnienia pracodawcy

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.

Pracodawca przetwarza informacje o dacie, godzinie i minucie badania oraz jego wyniku wskazującym na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości wyłącznie w przypadku, gdy jest to niezbędne do zapewnienia ochrony dóbr i przechowuje te informacje w aktach osobowych pracownika przez okres nieprzekraczający roku od dnia ich zebrania.

W przypadku zastosowania kary upomnienia, kary nagany lub kary pieniężnej pracodawca przechowuje informacje w aktach osobowych pracownika do czasu uznania kary za niebyłą zgodnie z art. 113.

Kontrola trzeźwości – zmiana w art. 22

Przeprowadzanie kontroli

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.

O wprowadzeniu kontroli trzeźwości, pracodawca informuje pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy nie później niż 2 tygodnie przed rozpoczęciem jej przeprowadzania.

Kontrola trzeźwości – zmiana w art. 22

Odsunięcie od pracy

Pracodawca nie dopuszcza pracownika do pracy, jeżeli kontrola trzeźwości wykáže obecność alkoholu w organizmie pracownika wskazującą na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości, w rozumieniu odpowiednio art. 46 ust. 2 albo 3 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi, albo zachodzi uzasadnione podejrzenie, że pracownik stawił się do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo w stanie nietrzeźwości lub spożywał alkohol w czasie pracy.

Kontrola trzeźwości – zmiana w art. 22

Odsunięcie od pracy

Informację dotyczącą podstawy niedopuszczenia pracownika do pracy przekazuje się pracownikowi do wiadomości.

Na żądanie pracodawcy lub pracownika niedopuszczonego do pracy badanie stanu trzeźwości pracownika przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego.

Kontrola trzeźwości – zmiana w art. 22

Kontrola przez uprawniony organ

Organ, przeprowadza badanie stanu trzeźwości pracownika przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego.

Organ, zleca przeprowadzenie badania krwi, jeżeli:

- 1) nie ma możliwości przeprowadzenia badania metodą,
- 2) pracownik niedopuszczony do pracy odmawia poddania się badaniu metodą,
- 3) pracownik niedopuszczony do pracy żąda przeprowadzenia badania krwi pomimo przeprowadzenia badania metodą,
- 4) stan pracownika niedopuszczonego do pracy uniemożliwia przeprowadzenie badania metodą,
- 5) nie ma możliwości wskazania stężenia alkoholu z powodu przekroczenia zakresu pomiarowego urządzenia wykorzystywanego do pomiaru.

Kontrola trzeźwości – zmiana w art. 22

Kontrola przez uprawniony organ

Badanie, przeprowadza się z poszanowaniem godności i intymności pracownika.

Zabiegu pobrania krwi dokonuje osoba posiadająca odpowiednie kwalifikacje zawodowe. W przypadku, gdy wynik badania nie wskazuje na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości pracownika, okres niedopuszczenia pracownika do pracy jest okresem usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za który pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

Kontrola trzeźwości – zmiana w art. 22

Kontrola przez uprawniony organ

Przebieg badania, dokumentuje się z uwzględnieniem:

- 1) daty, godziny i minuty oraz miejsca przeprowadzenia badania;
- 2) wyniku badania;
- 3) danych osobowych pracownika:
 - a) imienia i nazwiska,
 - b) numeru PESEL, a jeżeli nie posiada, serii i numeru dokumentu potwierdzającego tożsamość pracownika,
 - c) daty urodzenia, płci, wzrostu, masy ciała, informacji o chorobach, na jakie pracownik choruje, oraz podpisu pracownika – jeżeli dane te pozyskano w związku z przeprowadzanym badaniem;

Kontrola trzeźwości – zmiana w art. 22

Kontrola przez uprawniony organ

Przebieg badania, dokumentuje się z uwzględnieniem:

- 4) imienia i nazwiska oraz podpisu osoby przeprowadzającej badanie;
- 5) imienia i nazwiska oraz podpisu osoby, w obecności której przeprowadzono badanie;
- 6) informacji o objawach lub okolicznościach uzasadniających przeprowadzenie badania oraz dacie i godzinie ich stwierdzenia;
- 7) innych informacji niezbędnych do oceny wiarygodności i poprawności badania;
- 8) w przypadku odstąpienia od pobrania próbek krwi – informacji o przyczynie odstąpienia.

Kontrola trzeźwości – zmiana w art. 22

Kontrola przez uprawniony organ

Organ przeprowadzający badanie, przekazuje pracodawcy i pracownikowi niedopuszczonemu do pracy informację w formie pisemnej, obejmującą imię i nazwisko osoby badanej oraz jej numer PESEL, a w przypadku jego braku – serię i numer dokumentu potwierdzającego tożsamość, datę, godzinę oraz minutę przeprowadzonego badania, a także jego wynik.

W przypadku przeprowadzenia kilku pomiarów organ przeprowadzający badanie przekazuje informację o czasie przeprowadzenia pomiarów i wyniku każdego z nich.

Kontrola trzeźwości – zmiana w art. 22

Kontrola przez pracodawcę innych środków

Jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia, pracodawca może wprowadzić kontrolę pracowników na obecność w ich organizmach środków działających podobnie do alkoholu.

Pracodawca nie dopuszcza pracownika do pracy, jeżeli kontrola wykaże obecność w organizmie pracownika środka działającego podobnie do alkoholu albo zachodzi uzasadnione podejrzenie, że pracownik stawiał się do pracy w stanie po użyciu takiego środka lub zażywał taki środek w czasie pracy.

Kontrola trzeźwości – zmiana w art. 22

Kontrola przez pracodawcę innych środków

Uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego zleca przeprowadzenie badania krwi lub moczu, jeżeli:

- 1) nie ma możliwości przeprowadzenia badania metodą niewymagającą badania laboratoryjnego;
- 2) pracownik niedopuszczony do pracy odmawia poddania się badaniu metodą niewymagającą badania laboratoryjnego;
- 3) pracownik niedopuszczony do pracy żąda przeprowadzenia badania krwi lub moczu pomimo przeprowadzenia badania metodą niewymagającą badania laboratoryjnego;
- 4) stan pracownika niedopuszczonego do pracy uniemożliwia przeprowadzenie badania metodą niewymagającą badania laboratoryjnego.

Kontrola trzeźwości – zmiana w art. 22

Kontrola innych osób świadczących pracę

Przepisy stosuje się odpowiednio do pracodawców organizujących pracę wykonywaną przez osoby fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy oraz osoby fizyczne prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą, a także do osób fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy oraz osób fizycznych prowadzących na własny rachunek działalność gospodarczą, których praca jest organizowana przez tych pracodawców.;

Praca zdalna – zmiana w art. 67

Ustalanie miejsca wykonywania pracy zdalnej

Praca może być wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą, w tym pod adresem zamieszkania pracownika, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość (praca zdalna).

Praca zdalna – zmiana w art. 67

Uzgodnienia dot. pracy zdalnej

Uzgodnienie między stronami umowy o pracę dotyczące wykonywania pracy zdalnej przez pracownika może nastąpić:

- 1) przy zawieraniu umowy o pracę albo
- 2) w trakcie zatrudnienia.

Uzgodnienie może być dokonane z inicjatywy pracodawcy albo na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej.

Praca zdalna – zmiana w art. 67

Wykonywanie pracy zdalnej na polecenie

Praca zdalna może być wykonywana na polecenie pracodawcy:

- 1) w okresie obowiązywania stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu lub
- 2) w okresie, w którym zapewnienie przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w dotychczasowym miejscu pracy pracownika nie jest czasowo możliwe z powodu działania siły wyższej

Praca zdalna – zmiana w art. 67

Wykonywanie pracy zdalnej na polecenie

Praca zdalna może być wykonywana na polecenie pracodawcy:

– jeżeli pracownik złoży bezpośrednio przed wydaniem polecenia oświadczenie w postaci papierowej lub elektronicznej, że posiada warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej

Pracodawca może w każdym czasie cofnąć polecenie wykonywania pracy zdalnej, z co najmniej jednodniowym uprzedzeniem.

Praca zdalna – zmiana w art. 67

Wykonywanie pracy zdalnej

W przypadku zmiany warunków lokalowych i technicznych uniemożliwiającej wykonywanie pracy zdalnej pracownik informuje o tym niezwłocznie pracodawcę. W takim przypadku pracodawca niezwłocznie cofa polecenie wykonywania pracy zdalnej.

Praca zdalna – zmiana w art. 67

Uprawnienia do wykonywania pracy zdalnej

Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika, o którym mowa w art. 142¹ § 1 pkt 2 i 3, pracownicy w ciąży, pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 4. roku życia, a także pracownika sprawującego opiekę nad innym członkiem najbliższej rodziny lub inną osobą pozostającą we wspólnym gospodarstwie domowym, posiadających orzeczenie o niepełnosprawności albo orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności, o wykonywanie pracy zdalnej,

chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.

Praca zdalna – zmiana w art. 67

Uprawnienia do wykonywania pracy zdalnej

O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie 7 dni roboczych od dnia złożenia wniosku przez pracownika.

Praca zdalna – zmiana w art. 67

Ustalanie zasad wykonywania pracy zdalnej

Zasady wykonywania pracy zdalnej określa się w porozumieniu zawieranym między pracodawcą i zakładową organizacją związkową, a w przypadku gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa – w porozumieniu między pracodawcą a tymi organizacjami.

Praca zdalna – zmiana w art. 67

Ustalanie zasad wykonywania pracy zdalnej

Jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia z wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi - w terminie 30 dni od dnia przedstawienia projektu porozumienia przez pracodawcę nie dojdzie do zawarcia porozumienia, pracodawca określa zasady wykonywania pracy zdalnej w regulaminie, uwzględniając ustalenia podjęte z zakładowymi organizacjami związkowymi w toku uzgadniania porozumienia.

Praca zdalna – zmiana w art. 67

Ustalanie zasad wykonywania pracy zdalnej

Jeżeli u danego pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe, pracodawca określa zasady wykonywania pracy zdalnej w regulaminie, po konsultacji z przedstawicielami pracowników wyłoniionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

Wykonywanie pracy zdalnej jest dopuszczalne także w przypadku, gdy nie zostało zawarte porozumienie albo nie został wydany regulamin. W takim przypadku pracodawca określa zasady wykonywania pracy zdalnej odpowiednio w poleceniu wykonywania pracy zdalnej albo w porozumieniu zawartym z pracownikiem.

Praca zdalna – zmiana w art. 67

Warunki wykonywania pracy – porozumienie lub regulamin

W porozumieniu oraz regulaminie, określa się w szczególności:

- 1) grupę lub grupy pracowników, którzy mogą być objęci pracą zdalną;
- 2) zasady pokrywania przez pracodawcę kosztów,
- 3) zasady ustalania ekwiwalentu pieniężnego,
- 4) zasady porozumiewania się pracodawcy i pracownika wykonującego pracę zdalną, w tym sposób potwierdzania obecności na stanowisku pracy przez pracownika wykonującego pracę zdalną;
- 5) zasady kontroli wykonywania pracy przez pracownika wykonującego pracę zdalną;

Praca zdalna – zmiana w art. 67

Warunki wykonywania pracy – porozumienie lub regulamin

W porozumieniu oraz regulaminie, określa się w szczególności:

- 6) zasady kontroli w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;
- 7) zasady kontroli przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych;
- 8) zasady instalacji, inwentaryzacji, konserwacji, aktualizacji oprogramowania i serwisu powierzonych pracownikowi narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych.

Praca zdalna – zmiana w art. 67

Warunki wykonywania pracy obowiązek informacyjny

W przypadku wykonywania pracy zdalnej informacja w art. 29 § 3, obejmuje dodatkowo co najmniej:

- 1) określenie jednostki organizacyjnej pracodawcy, w której strukturze znajduje się stanowisko pracy pracownika wykonującego pracę zdalną;
- 2) wskazanie osoby lub organu, odpowiedzialnych za współpracę z pracownikiem wykonującym pracę zdalną oraz upoważnionych do przeprowadzania kontroli w miejscu wykonywania pracy zdalnej.

W przypadku wykonywania pracy zdalnej na podstawie polecenie pracodawca przekazuje pracownikowi informacje w postaci papierowej lub elektronicznej, najpóźniej w dniu rozpoczęcia przez niego wykonywania pracy zdalnej.

Praca zdalna – zmiana w art. 67

Warunki techniczno - organizacyjne wykonywania pracy zdalnej

Pracodawca jest obowiązany:

- 1) zapewnić pracownikowi wykonującemu pracę zdalną materiały i narzędzia pracy, w tym urządzenia techniczne, niezbędne do wykonywania pracy zdalnej;
- 2) zapewnić instalację, serwis, konserwację narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej lub pokryć niezbędne koszty związane z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, a także pokryć koszty energii elektrycznej oraz usług telekomunikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej;

Praca zdalna – zmiana w art. 67

Warunki techniczno - organizacyjne wykonywania pracy zdalnej

Pracodawca jest obowiązany:

- 3) pokryć inne koszty niż koszty bezpośrednio związane z wykonywaniem pracy zdalnej, jeżeli zwrot takich kosztów został określony w porozumieniu, regulaminie, poleceniu,
- 4) zapewnić pracownikowi wykonującemu pracę zdalną szkolenia i pomoc techniczną niezbędne do wykonywania tej pracy.

Praca zdalna – zmiana w art. 67

Ekwiwalenty

Strony mogą ustalić zasady wykorzystywania przez pracownika wykonującego pracę zdalną materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, niezapewnionych przez pracodawcę,

W przypadku pracownikowi wykonującemu pracę zdalną przysługuje ekwiwalent pieniężny w wysokości ustalonej z pracodawcą.

Obowiązek pokrycia kosztów albo wypłaty ekwiwalentu może być zastąpiony obowiązkiem wypłaty ryczałtu, którego wysokość odpowiada przewidywanym kosztom ponoszonym przez pracownika w związku z pracą zdalną.

Praca zdalna – zmiana w art. 67

Ekwiwalenty

Przy ustalaniu wysokości ekwiwalentu albo ryczału bierze się pod uwagę w szczególności normy zużycia materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, ich udokumentowane ceny rynkowe oraz ilość materiału wykorzystanego na potrzeby pracodawcy i ceny rynkowe tego materiału, a także normy zużycia energii elektrycznej oraz koszty usług telekomunikacyjnych.

Zapewnienie przez pracodawcę materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, pokrycie kosztów związanych z wykonywaniem pracy zdalnej przez pracownika, wypłata ekwiwalentu pieniężnego lub ryczału **nie stanowią przychodu** w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 2021 r. poz. 1128, z późn. zm.2)

Praca zdalna – zmiana w art. 67

Ochrona danych

Na potrzeby wykonywania pracy zdalnej pracodawca określa procedury ochrony danych osobowych oraz przeprowadza, w miarę potrzeby, instruktaż i szkolenie w tym zakresie.

Pracownik wykonujący pracę zdalną potwierdza w postaci papierowej lub elektronicznej zapoznanie się z procedurami oraz jest obowiązany do ich przestrzegania.

Pracownik wykonujący pracę zdalną i pracodawca przekazują informacje niezbędne do wzajemnego porozumiewania się za pomocą środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość lub w inny sposób uzgodniony z pracodawcą.

Praca zdalna – zmiana w art. 67

Kontrola pracodawcy

Pracodawca ma prawo przeprowadzać kontrolę wykonywania pracy zdalnej przez pracownika, kontrolę w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy lub kontrolę przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych, na zasadach określonych w porozumieniu, regulaminie, poleceniu.

Kontrolę przeprowadza się w porozumieniu z pracownikiem w miejscu wykonywania pracy zdalnej w godzinach pracy pracownika.

Pracodawca dostosowuje sposób przeprowadzania kontroli do miejsca wykonywania pracy zdalnej i jej rodzaju. Wykonywanie czynności kontrolnych nie może naruszać prywatności pracownika wykonującego pracę zdalną i innych osób ani utrudniać korzystania z pomieszczeń domowych w sposób zgodny z ich przeznaczeniem

Praca zdalna – zmiana w art. 67

Kontrola pracodawcy

Jeżeli pracodawca w trakcie kontroli pracy zdalnej, stwierdzi uchybienia w przestrzeganiu przepisów i zasad w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy określonych w informacji lub w przestrzeganiu wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych, zobowiązuje pracownika do usunięcia stwierdzonych uchybień we wskazanym terminie albo cofa zgodę na wykonywanie pracy zdalnej przez tego pracownika.

W przypadku wycofania zgody na wykonywanie pracy zdalnej pracownik rozpoczyna pracę w dotychczasowym miejscu pracy w terminie określonym przez pracodawcę.

Praca zdalna – zmiana w art. 67

Zakaz dyskryminacji

Pracownik wykonujący pracę zdalną nie może być traktowany mniej korzystnie w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych niż inni pracownicy zatrudnieni przy takiej samej lub podobnej pracy, z uwzględnieniem odrębności związanych z warunkami wykonywania pracy zdalnej.

Praca zdalna – zmiana w art. 67

Zakaz dyskryminacji

Pracownik nie może być w jakikolwiek sposób dyskryminowany z powodu wykonywania pracy zdalnej, jak również z powodu odmowy wykonywania takiej pracy.

Pracodawca umożliwia pracownikowi wykonującemu pracę zdalną przebywanie na terenie zakładu pracy, kontaktowanie się z innymi pracownikami oraz korzystanie z pomieszczeń i urządzeń pracodawcy, z zakładowych obiektów socjalnych i prowadzonej działalności socjalnej na zasadach przyjętych dla ogółu pracowników.

Praca zdalna – zmiana w art. 67

Zakaz wykonywania pracy zdalnej

Pracodawca realizuje w stosunku do pracownika w czasie wykonywania przez niego pracy zdalnej obowiązki w zakresie wynikającym z rodzaju i warunków wykonywanej pracy określone w dziale dziesiątym, z wyłączeniem obowiązków określonych w art. 208 § 1, art. 209¹, art. 212 pkt 1 i 4, art. 213, art. 214, art. 232 i art. 233.

Praca zdalna – zmiana w art. 67

Zakaz wykonywania pracy zdalnej

W przypadku wykonywania przez pracownika pracy zdalnej przepisu art. 237³ § 2² nie stosuje się. Praca zdalna nie obejmuje prac:

- 1) szczególnie niebezpiecznych;
- 2) w wyniku których następuje przekroczenie dopuszczalnych norm czynników fizycznych określonych dla pomieszczeń mieszkalnych;
- 3) z czynnikami chemicznymi stwarzającymi zagrożenie, o których mowa w przepisach w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy związanej z występowaniem czynników chemicznych w miejscu pracy;
- 4) związanych ze stosowaniem lub wydzielaniem się szkodliwych czynników biologicznych, substancji radioaktywnych oraz innych substancji lub mieszanin wydzielających uciążliwe zapachy;
- 5) powodujących intensywne brudzenie.

Praca zdalna – zmiana w art. 67

Ocena ryzyka zawodowego dot. pracy zdalnej

Przy ocenie ryzyka zawodowego pracownika wykonującego pracę zdalną uwzględnia się w szczególności wpływ tej pracy na wzrok, układ mięśniowo-szkieletowy oraz uwarunkowania psychospołeczne tej pracy.

Na podstawie wyników tej oceny pracodawca opracuje informację zawierającą:

- 1) zasady i sposoby właściwej organizacji stanowiska pracy zdalnej, z uwzględnieniem wymagań ergonomii;
- 2) zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej;

Praca zdalna – zmiana w art. 67

Ocena ryzyka zawodowego dot. pracy zdalnej

Na podstawie wyników tej oceny pracodawca opracuje informację zawierającą:

- 3) czynności do wykonania po zakończeniu wykonywania pracy zdalnej;
- 4) zasady postępowania w sytuacjach awaryjnych stwarzających zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzkiego. Pracodawca może sporządzić uniwersalną ocenę ryzyka zawodowego dla poszczególnych grup stanowisk pracy zdalnej.

Praca zdalna – zmiana w art. 67

Dopuszczanie do wykonywania pracy zdalnej

Przed dopuszczeniem do wykonywania pracy zdalnej pracownik potwierdza w oświadczeniu składanym w postaci papierowej lub elektronicznej zapoznanie się z przygotowaną przez pracodawcę oceną ryzyka zawodowego oraz informacją zawierającą zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej oraz zobowiązuje się do ich przestrzegania.

Praca zdalna – zmiana w art. 67

Dopuszczanie do wykonywania pracy zdalnej

Dopuszczenie pracownika do wykonywania pracy zdalnej jest uzależnione od złożenia przez pracownika oświadczenia w postaci papierowej lub elektronicznej, zawierającego potwierdzenie, że na stanowisku pracy zdalnej w miejscu wskazanym przez pracownika i uzgodnionym z pracodawcą są zapewnione bezpieczne i higieniczne warunki tej pracy.

Pracownik organizuje stanowisko pracy zdalnej, uwzględniając wymagania ergonomii.

Praca zdalna – zmiana w art. 67

Wypadki w pracy przy pracy zdalnej

W razie wypadku przy pracy zdalnej art. 234 oraz przepisy wydane na podstawie art. 237 § 1 pkt 1 i 2 stosuje się odpowiednio.

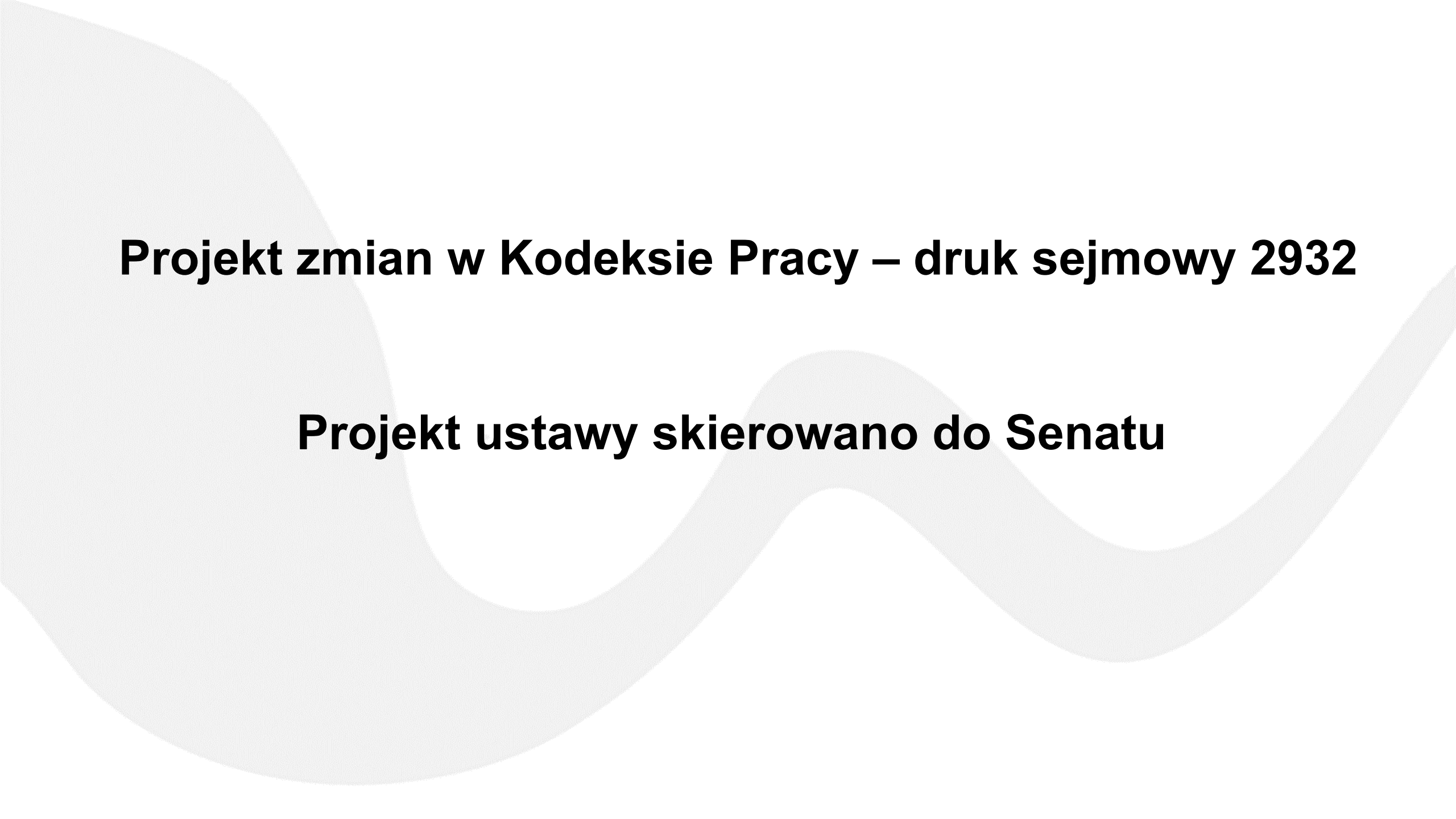
Oględzin miejsca wypadku dokonuje się po zgłoszeniu wypadku przy pracy zdalnej, w terminie uzgodnionym przez pracownika albo jego domownika, w przypadku gdy pracownik ze względu na stan zdrowia nie jest w stanie uzgodnić tego terminu, i członków zespołu powypadkowego. Zespół powypadkowy może odstąpić od dokonywania oględzin miejsca wypadku przy pracy zdalnej, jeżeli uzna, że okoliczności i przyczyny wypadku nie budzą jego wątpliwości.

Praca zdalna – zmiana w art. 67

Praca zdalna okazjonalna

Praca zdalna może być wykonywana okazjonalnie, na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, w wymiarze nieprzekraczającym 24 dni w roku kalendarzowym – osobna procedura.

Kontrola wykonywania pracy zdalnej, kontrola w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy lub kontrola przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych, odbywa się na zasadach ustalonych z pracownikiem.;



Projekt zmian w Kodeksie Pracy – druk sejmowy 2932

Projekt ustawy skierowano do Senatu

Planowane zmiany w prawie pracy

Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu

Skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących na podstawie przepisów Kodeksu pracy nie może być podstawą jakiegokolwiek niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika.

Stosuje się powyższe rozwiązanie odpowiednio do pracownika, który udzielił w jakiejkolwiek formie wsparcia pracownikowi korzystającemu z uprawnień przysługujących na podstawie przepisów Kodeksu pracy.

Pracownik, którego prawa zostały naruszone przez pracodawcę, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

Planowane zmiany w prawie pracy

Umowy na okres próbny

Umowę o pracę zawiera się na okres próbny, na czas określony albo na czas nieokreślony. Umowę o pracę na okres próbny, nieprzekraczający 3 miesięcy, zawiera się w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy,

Strony mogą uzgodnić w umowie o pracę, iż umowa o pracę na okres próbny przedłuża się o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli wystąpią takie nieobecności.

Planowane zmiany w prawie pracy

Umowy na okres próbny

Umowę o pracę na okres próbny zawiera się na okres nieprzekraczający:

- 1) 1 miesiąca – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony krótszy niż 6 miesięcy;
- 2) 2 miesięcy – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony wynoszący co najmniej 6 miesięcy i krótszy niż 12 miesięcy.

Strony mogą wydłużyć w umowie o pracę na okres próbny okresy, o których mowa w § 22, nie więcej jednak niż o 1 miesiąc, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy,

Ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem jest możliwe, jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy;

Planowane zmiany w prawie pracy

Zniesienie zakazu konkurencji

Pracodawca nie może zakazać pracownikowi jednoczesnego pozostawania w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesnego pozostawania w stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy. Przepisu nie stosuje się w przypadku określonym w art. 101¹ § 1. (Zawarcie umowy o zakazie konkurencji)

Planowane zmiany w prawie pracy

Zmiana w treści umowy o pracę

Umowa o pracę określa strony umowy, adres siedziby pracodawcy, a w przypadku pracodawcy będącego osobą fizyczną – adres zamieszkania, a także rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności:

- 1) rodzaj pracy;
- 2) miejsce lub miejsca wykonywania pracy albo informację, że pracownik sam określa miejsce wykonywania pracy;
- 3) wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia;
- 4) wymiar czasu pracy;

Planowane zmiany w prawie pracy

Zmiana w treści umowy o pracę

Umowa o pracę określa strony umowy, adres siedziby pracodawcy, a w przypadku pracodawcy będącego osobą fizyczną – adres zamieszkania, a także rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności:

5) dzień rozpoczęcia pracy;

6) w przypadku umowy o pracę na okres próbny – czas trwania i warunki takiej umowy, w szczególności, gdy strony tak uzgodnią, postanowienie o przedłużeniu umowy o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy lub postanowienie o wydłużeniu umowy

7) w przypadku umowy o pracę na czas określony – czas jej trwania lub dzień jej zakończenia

Planowane zmiany w prawie pracy

Zmiana w informacji o warunkach zatrudnienia

Pracodawca informuje pracownika na piśmie:

- 1) nie później niż w terminie 7 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy, co najmniej o:
 - a) obowiązującej pracownika dobowej i tygodniowej normie czasu pracy,
 - b) obowiązującym pracownika dobowym i tygodniowym wymiarze czasu pracy,
 - c) przysługujących pracownikowi przerwach w pracy,
 - d) przysługującym pracownikowi dobowym i tygodniowym odpoczynku,

Planowane zmiany w prawie pracy

Zmiana w informacji o warunkach zatrudnienia

Pracodawca informuje pracownika na piśmie:

- 1) nie później niż w terminie 7 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy, co najmniej o:
 - e) zasadach dotyczących pracy w godzinach nadliczbowych i rekompensaty za nią,
 - f) w przypadku pracy zmianowej – zasadach dotyczących przechodzenia ze zmiany na zmianę,
 - g) w przypadku kilku miejsc wykonywania pracy – zasadach przemieszczania się między miejscami wykonywania pracy,

Planowane zmiany w prawie pracy

Zmiana w informacji o warunkach zatrudnienia

Pracodawca informuje pracownika na piśmie:

- h) innych niż określone w umowie o pracę składnikach wynagrodzenia oraz świadczeniach pieniężnych lub rzeczowych,
- i) wymiarze przysługującego pracownikowi płatnego urlopu, w szczególności urlopu wypoczynkowego lub, jeżeli nie jest możliwe jego określenie w dacie przekazywania pracownikowi tej informacji, o procedurach jego przyznawania i ustalania,

Planowane zmiany w prawie pracy

Zmiana w informacji o warunkach zatrudnienia

Pracodawca informuje pracownika na piśmie:

- j) obowiązującej procedurze rozwiązywania stosunku pracy, w tym o wymogach formalnych, długości okresów wypowiedzenia oraz terminie odwołania się do sądu pracy lub, jeżeli nie jest możliwe określenie długości okresów wypowiedzenia w dacie przekazywania pracownikowi tej informacji, sposób ustalania takich okresów wypowiedzenia,
- k) prawie pracownika do szkoleń, jeżeli pracodawca je zapewnia, w szczególności o ogólnych zasadach polityki szkoleniowej pracodawcy,

Planowane zmiany w prawie pracy

Zmiana w informacji o warunkach zatrudnienia

Pracodawca informuje pracownika na piśmie:

l) układzie zbiorowym pracy lub innym porozumieniu zbiorowym, którym pracownik jest objęty, a w przypadku zawarcia porozumienia zbiorowego poza zakładem pracy przez wspólne organy lub instytucje – nazwie takich organów lub instytucji,

m) w przypadku, gdy pracodawca nie ustalił regulaminu pracy – terminie, miejscu, czasie i częstotliwości wypłacania wynagrodzenia za pracę, porze nocnej oraz przyjętym sposobie potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwianiu nieobecności w pracy;

Planowane zmiany w prawie pracy

Zmiana w informacji o warunkach zatrudnienia

Pracodawca informuje pracownika na piśmie:

2) nie później niż w terminie 30 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy o nazwie instytucji zabezpieczenia społecznego, do których wpływają składki na ubezpieczenia społeczne związane ze stosunkiem pracy oraz informacje na temat ochrony związanej z zabezpieczeniem społecznym, zapewnianej przez pracodawcę; nie dotyczy to przypadku, w którym pracownik dokonuje wyboru instytucji zabezpieczenia społecznego.

Planowane zmiany w prawie pracy

Zmiana w informacji o warunkach zatrudnienia

Pracodawca informuje pracownika na piśmie o zmianie jego warunków zatrudnienia, a także o objęciu pracownika układem zbiorowym pracy lub innym porozumieniem zbiorowym niezwłocznie, nie później jednak niż w dniu, w którym taka zmiana ma zastosowanie do pracownika. Nie dotyczy to przypadku, w którym zmiana warunków zatrudnienia wynika ze zmiany przepisów prawa pracy, prawa ubezpieczeń społecznych, postanowień regulaminów, statutów, układów zbiorowych pracy lub innych porozumień zbiorowych.

Planowane zmiany w prawie pracy

Zmiana w informacji o warunkach zatrudnienia

Poinformowanie pracownika o jego warunkach zatrudnienia oraz ich zmianie, może nastąpić przez pisemne wskazanie odpowiednich przepisów prawa pracy, prawa ubezpieczeń społecznych, postanowień regulaminów, statutów, układów zbiorowych pracy lub innych porozumień zbiorowych.

Informacje pracodawca może przekazać pracownikowi w postaci elektronicznej, pod warunkiem, że będą one dostępne dla pracownika z możliwością ich wydrukowania oraz przechowywania, a pracodawca zachowa dowód ich przekazania lub otrzymania przez pracownika

Planowane zmiany w prawie pracy

Nowe uprawnienie pracownika

Pracownik zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy, może wystąpić do pracodawcy z wnioskiem, złożonym w postaci papierowej lub elektronicznej, o zmianę rodzaju pracy, zmianę rodzaju umowy o pracę na umowę na czas nieokreślony lub o zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy. Nie dotyczy to pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na okres próbny.

Planowane zmiany w prawie pracy

Nowe uprawnienie pracownika

Pracodawca powinien, w miarę możliwości, uwzględnić wniosek pracownika. Prawo do złożenia wniosku przysługuje pracownikowi raz w ciągu roku kalendarzowego. Pracodawca udziela pracownikowi, w postaci papierowej lub elektronicznej, odpowiedzi na wniosek wraz z jej uzasadnieniem, biorąc pod uwagę potrzeby pracodawcy i pracownika, najpóźniej w terminie 1 miesiąca od dnia otrzymania wniosku.

Planowane zmiany w prawie pracy

Nowe uprawnienie pracownika

Wystąpienie przez pracownika z wnioskiem jednoczesne pozostawanie w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesne pozostawanie w stosunku prawnym będącym podstawą świadczenia pracy innym niż stosunek pracy lub dochodzenie przez pracownika udzielenia informacji lub skorzystanie z praw nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę, przygotowanie do takiego wypowiedzenia lub rozwiązania umowy albo przyczyny zastosowania działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę.

Planowane zmiany w prawie pracy

Nowe uprawnienie pracownika

Pracodawca udowadnia, że przy rozwiązywaniu umowy o pracę lub zastosowaniu działania mającego skutek równoważny do rozwiązania umowy o pracę kierował się obiektywnymi powodami.

Planowane zmiany w prawie pracy

Nowe uprawnienie pracownika

Pracownik, który uważa, że umowa o pracę na okres próbny została z nim rozwiązana albo zastosowano działanie mające równoważny skutek do rozwiązania umowy o pracę z powodu wystąpienia z wnioskiem jednoczesnego pozostawania w stosunku pracy z innym pracodawcą lub jednoczesnego pozostawania w stosunku prawnym innym niż stosunek pracy lub dochodzenia udzielenia informacji lub skorzystania z praw może, w terminie 7 dni od dnia złożenia oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę albo zastosowania działania mającego równoważny skutek do rozwiązania umowy o pracę, złożyć do pracodawcy wniosek, w postaci papierowej lub elektronicznej, o przedstawienie należycie uzasadnionych powodów tego rozwiązania albo zastosowania działania.

Planowane zmiany w prawie pracy

Nowe uprawnienie pracownika

Pracodawca udziela pracownikowi odpowiedzi na wniosek o przedstawienie należycie uzasadnionych powodów rozwiązania umowy o pracę albo zastosowania działania mającego równoważny skutek do rozwiązania umowy o pracę w postaci papierowej lub elektronicznej, w terminie 7 dni od dnia złożenia przez pracownika wniosku.

Planowane zmiany w prawie pracy

Rozwiązywanie umów o pracę na czas określony

W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony lub umowy zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

O zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas określony lub umowy zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy.

Planowane zmiany w prawie pracy

Rozwiązywanie umów o pracę na czas określony

W razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony lub umowy zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Planowane zmiany w prawie pracy

Nowe obowiązki pracodawcy

w art. 94 po pkt 1 dodaje się pkt 1a w brzmieniu: - informować pracowników o warunkach pracy i płacy;”;

Pracodawca jest obowiązany informować pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy o:

- 1) możliwości zatrudnienia w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy;
- 2) procedurach awansu;
- 3) wolnych stanowiskach pracy.

Planowane zmiany w prawie pracy

Nowe obowiązki pracodawcy

W przypadku zobowiązania pracodawcy do przeprowadzenia szkoleń pracowników niezbędnych do wykonywania określonego rodzaju pracy lub na określonym stanowisku, jeśli zobowiązanie to wynika z układu zbiorowego pracy, innego porozumienia zbiorowego lub z regulaminu ustalanego w porozumieniu z zakładową organizacją związkową lub przedstawicielami pracowników, albo gdy obowiązek przeprowadzenia takich szkoleń wynika z przepisów prawa lub umowy o pracę oraz w przypadku szkoleń odbywanych przez pracownika na podstawie polecenia przełożonego, szkolenia takie odbywają się na koszt pracodawcy oraz, w miarę możliwości, w godzinach pracy pracownika.

Czas szkolenia odbywanego po godzinach pracy pracownika wlicza się do jego czasu pracy.

Planowane zmiany w prawie pracy

Przerwy dla pracowników

Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika:

- 1) wynosi co najmniej 6 godzin – pracownik ma prawo do przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut;
- 2) jest dłuższy niż 9 godzin – pracownik ma prawo do dodatkowej przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut;
- 3) jest dłuższy niż 16 godzin – pracownik ma prawo do kolejnej przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut.

Przerwy wlicza się do czasu pracy.

Planowane zmiany w prawie pracy

Siła wyższa

Pracownikowi przysługuje zwolnienie od pracy, w wymiarze 2 dni albo 16 godzin w roku kalendarzowym, z powodu działania siły wyższej, w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna jest natychmiastowa obecność pracownika. W okresie tego zwolnienia od pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia.

O sposobie wykorzystania w danym roku kalendarzowym zwolnienia z powodu działania siły wyższej decyduje pracownik w pierwszym wniosku o udzielenie takiego zwolnienia złożonym w danym roku kalendarzowym - pracodawca jest obowiązany udzielić zwolnienia od pracy na żądanie zgłoszone przez pracownika we wniosku najpóźniej w dniu korzystania z tego zwolnienia.

Planowane zmiany w prawie pracy

Siła wyższa

Zwolnienie od pracy udzielane w wymiarze godzinowym, dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika. Niepełną godzinę zwolnienia od pracy zaokrągla się w górę do pełnej godziny.

Zwolnienia od pracy udzielanego w wymiarze godzinowym, stosuje się odpowiednio do pracownika, dla którego dobową normą czasu pracy, wynikającą z odrębnych przepisów, jest niższa niż 8 godzin.

Planowane zmiany w prawie pracy

Urlop opiekuńczy

Pracownikowi przysługuje urlop opiekuńczy w wymiarze do 5 dni w roku kalendarzowym w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych. Za członka rodziny uważa się syna, córkę, matkę, ojca lub małżonka.

Urlopu udziela się na wniosek złożony przez pracownika, w postaci papierowej lub elektronicznej, w terminie 3 dni przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu.

Planowane zmiany w prawie pracy

Urlop opiekuńczy

We wniosku wskazuje się imię i nazwisko osoby, która wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych, przyczynę konieczności zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia przez pracownika oraz w przypadku członka rodziny – stopień pokrewieństwa z pracownikiem lub w przypadku osoby niebędącej członkiem rodziny – adres zamieszkania tej osoby.

Okres urlopu opiekuńczego wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Planowane zmiany w prawie pracy

Rozwiązywanie umowy w czasie ciąży

W okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego, z którego pracownica korzysta w związku z urodzeniem dziecka, a także od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie części urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu ojcowskiego albo jego części, urlopu rodzicielskiego albo jego części, **oraz wniosku o elastyczną organizację pracy** – do dnia zakończenia tego urlopu albo do dnia zakończenia pracy w ramach elastycznej organizacji pracy, pracodawca nie może:

- 1) prowadzić przygotowań w związku z zamiarem rozwiązania stosunku pracy z tym pracownikiem;
- 2) wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z tym pracownikiem, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jego winy i reprezentująca pracownika zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy,

Planowane zmiany w prawie pracy

Rozwiązywanie umowy w czasie ciąży

W przypadku złożenia przez pracownika wniosku wcześniej niż w terminach zakaz zaczyna obowiązywać na:

- 1) 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu ojcowskiego albo jego części;
- 2) 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z części urlopu macierzyńskiego oraz elastycznej organizacji pracy;
- 3) 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu rodzicielskiego albo jego części.”,

Rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem w okresie ciąży, urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego lub urlopu rodzicielskiego może nastąpić tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy.

Planowane zmiany w prawie pracy

Rozwiązywanie umowy w czasie ciąży

Pracodawca jest obowiązany uzgodnić z reprezentującą pracownika zakładową organizacją związkową termin rozwiązania umowy o pracę. W razie niemożności zapewnienia w tym okresie innego zatrudnienia, pracownikowi przysługują świadczenia określone w odrębnych przepisach. Okres pobierania tych świadczeń wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.”,

Pracodawca udowadnia, że przy rozwiązywaniu umowy o pracę kierował się obiektywnymi powodami.

Planowane zmiany w prawie pracy

Praca w godzinach nadliczbowych i w porze nocnej

w art. 178 w § 2 wyrazy „4. roku życia” zastępuje się wyrazami „8. roku życia”

Aktualne regulacje

§ 2. Pracownika opiekującego się dzieckiem do ukończenia przez nie 4 roku życia nie wolno bez jego zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie czasu pracy, o którym mowa w art. 139, jak również delegować poza stałe miejsce pracy.

Planowane zmiany w prawie pracy

Nowy wymiar urlopu rodzicielskiego

Pracownik – rodzic dziecka ma prawo do urlopu rodzicielskiego w celu sprawowania opieki nad dzieckiem w wymiarze do:

- 1) 41 tygodni
- 2) 43 tygodni

Każdemu z pracowników – rodziców dziecka przysługuje wyłączone prawo do 9 tygodni urlopu rodzicielskiego z wymiaru urlopu. Prawa tego nie można przenieść na drugiego z pracowników – rodziców dziecka.

Skorzystanie z urlopu rodzicielskiego w wymiarze co najmniej 9 tygodni oznacza wykorzystanie przez pracownika – rodzica dziecka urlopu.

Planowane zmiany w prawie pracy

Urlop ojcowski

W celu sprawowania opieki nad nowo narodzonym dzieckiem pracownik – ojciec ma prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze do 2 tygodni, nie dłużej jednak niż:

- 1) do ukończenia przez dziecko 12. miesiąca życia albo
- 2) do upływu 12. miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie dziecka i nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 7. roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, nie dłużej niż do ukończenia przez nie 10. roku życia,

Urlop ojcowski jest udzielany na wniosek, w postaci papierowej lub elektronicznej, składany przez pracownika – ojca, w terminie nie krótszym niż 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu,

Planowane zmiany w prawie pracy

Opieka nad dzieckiem nowe uprawnienie oprócz opieki z art. 188

Art. 188¹

Pracownik opiekujący się dzieckiem, do ukończenia przez nie 8. roku życia, może złożyć wniosek, w postaci papierowej lub elektronicznej, o zastosowanie do niego elastycznej organizacji pracy w terminie 14 dni przed planowanym rozpoczęciem korzystania z elastycznej organizacji pracy.

Za elastyczną organizację pracy uważa się w telepracę, system czasu pracy, o którym mowa w art. 139, art. 143 i art. 144, rozkłady czasu pracy, o których mowa w art. 140¹ lub art. 142, oraz obniżenie wymiaru czasu pracy.

Planowane zmiany w prawie pracy

Opieka nad dzieckiem nowe uprawnienie oprócz opieki z art. 188

Art. 188¹

We wniosku wskazuje się:

- 1) imię i nazwisko dziecka;
- 2) przyczynę konieczności skorzystania z elastycznej organizacji pracy;
- 3) termin rozpoczęcia i zakończenia korzystania z elastycznej organizacji pracy.

Pracodawca rozpatruje wniosek uwzględniając potrzeby pracownika, w tym termin oraz przyczynę konieczności korzystania z elastycznej organizacji pracy, a także potrzeby i możliwości pracodawcy, w tym konieczność zapewnienia ciągłości pracy, organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.

Planowane zmiany w prawie pracy

Opieka nad dzieckiem nowe uprawnienie oprócz opieki z art. 188

Art. 188¹

Po rozpatrzeniu wniosku pracodawca informuje pracownika, w postaci papierowej lub elektronicznej, o uwzględnieniu wniosku albo o przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku albo o innym możliwym terminie zastosowania elastycznej organizacji pracy, niż wskazany we wniosku, w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku.

Planowane zmiany w prawie pracy

Opieka nad dzieckiem nowe uprawnienie oprócz opieki z art. 188

Art. 188¹

Pracownik może w każdym czasie złożyć wniosek, w postaci papierowej lub elektronicznej, o powrót do poprzedniej organizacji pracy przed upływem terminu, gdy uzasadnia to zmiana okoliczności będąca podstawą do korzystania przez pracownika z elastycznej organizacji pracy.

Pracodawca po rozpatrzeniu wniosku, z uwzględnieniem okoliczności informuje pracownika, w postaci papierowej lub elektronicznej, o uwzględnieniu albo przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku albo o możliwym terminie powrotu do pracy, w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku.

Planowane zmiany w prawie pracy

Nowe przepisy wykroczeniowe

w art. 281 w § 1 dodaje się wykroczenia w zakresie :

- nie informowania pracownika w terminie o warunkach jego zatrudnienia
- nie udzielania pracownikowi na piśmie odpowiedzi na wniosek, o której mowa w art. 29³ § 3,
- prowadzenia przygotowania dotyczące zamiaru rozwiązania stosunku pracy od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu opiekuńczego oraz wniosku o elastyczną organizację pracy,
- naruszenia przepisów o elastycznej organizacji pracy,
- naruszenia przepisów o urlopie opiekuńczym,
- naruszenia przepisy o zwolnieniu od pracy z powodu działania siły wyższej,
- narusza przepisy dotyczące pokrywania przez pracodawcę kosztów szkoleń.

**W sprawie ochrony osób zgłaszających
naruszenia prawa Unii - tzw. sygnaliści**

Projekt z 4.07.2022 r.

Najważniejsze regulacje na dzień dzisiejszy

Terminy i inne obowiązki

Art. 58. Sprawozdania, o których mowa w art. 45 ust. 1 i 5, za rok 2022 Rzecznik Praw Obywatelskich oraz organ publiczny sporządzają za okres od dnia rozpoczęcia przyjmowania zgłoszeń zewnętrznych.

Art. 59. 1. Realizacja obowiązku ustalenia procedury wewnętrznej przez podmioty prywatne, na rzecz których wykonuje pracę co najmniej 50 i mniej niż 250 osób, następuje do dnia 17 grudnia 2023 r.

2. Przepisu ust. 1 nie stosuje się do podmiotów prawnych, o których mowa w art. 23 ust. 2.

Projekt z 4.07.2022 r.

Najważniejsze regulacje na dzień dzisiejszy

Terminy i inne obowiązki

Art. 60. Realizacja obowiązku ustalenia:

- 1) procedury zgłoszeń wewnętrznych przez podmioty prywatne, na rzecz których wykonuje pracę co najmniej 250 osób,
- 2) procedury zgłoszeń wewnętrznych przez podmioty prawne, o których mowa w art. 23 ust. 2,
- 3) procedury zgłoszeń wewnętrznych przez podmioty publiczne,
- 4) procedury przyjmowania zgłoszeń zewnętrznych albo procedury zgłoszeń zewnętrznych przez Rzecznika Praw Obywatelskich albo organ publiczny – następuje w terminie 2 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy.

Art. 61. Ustawa wchodzi w życie po upływie 2 miesięcy od dnia ogłoszenia.

Sygnaliści - Dyrektywa

Dyrektywa o ochronie sygnalistów (UE 2019/1937) z 23 października 2019 r., to przykład regulacji, która wymaga od objętych nią podmiotów zwrócenia uwagi nie tylko na same przepisy i ich zastosowanie w pisemnych procedurach, ale również na nowoczesne i bezpieczne rozwiązania technologiczne.

Zakres zgłoszeń sygnalisty

Naruszeniem prawa jest działanie lub zaniechanie niezgodne z prawem lub mające na celu obejście prawa dotyczące:

- 1) zamówień publicznych;
- 2) usług, produktów i rynków finansowych;
- 3) przeciwdziałania praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu;
- 4) bezpieczeństwa produktów i ich zgodności z wymogami;
- 5) bezpieczeństwa transportu;
- 6) ochrony środowiska;
- 7) ochrony radiologicznej i bezpieczeństwa jądowego;
- 8) bezpieczeństwa żywności i pasz;
- 9) zdrowia i dobrostanu zwierząt;

Zakres zgłoszeń sygnalisty

Naruszeniem prawa jest działanie lub zaniechanie niezgodne z prawem lub mające na celu obejście prawa dotyczące:

- 10) zdrowia publicznego;
- 11) ochrony konsumentów;
- 12) ochrony prywatności i danych osobowych;
- 13) bezpieczeństwa sieci i systemów teleinformatycznych;
- 14) interesów finansowych skarbu państwa Rzeczypospolitej Polskiej, jednostki samorządu terytorialnego oraz Unii Europejskiej;
- 15) rynku wewnętrznego Unii Europejskiej, w tym unijnych zasad konkurencji i pomocy państwa oraz opodatkowania osób prawnych.

Stosowanie ustawy

Ustawę stosuje się do osoby fizycznej, która zgłasza lub ujawnia publicznie informację o naruszeniu prawa uzyskaną w kontekście związanym z pracą, w tym do:

- 1) pracownika,
- 2) pracownika tymczasowego,
- 3) osoby świadczącej pracę na innej podstawie niż stosunek pracy, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej,
- 4) przedsiębiorcy,
- 5) akcjonariusza lub wspólnika,
- 6) członka organu osoby prawnej lub jednostki organizacyjnej nieposiadającej osobowości prawnej,
- 7) osoby świadczącej pracę pod nadzorem i kierownictwem wykonawcy, podwykonawcy lub dostawcy, w tym na podstawie umowy cywilnoprawnej,

Stosowanie ustawy

Ustawę stosuje się do osoby fizycznej, która zgłasza lub ujawnia publicznie informację o naruszeniu prawa uzyskaną w kontekście związanym z pracą, w tym do:

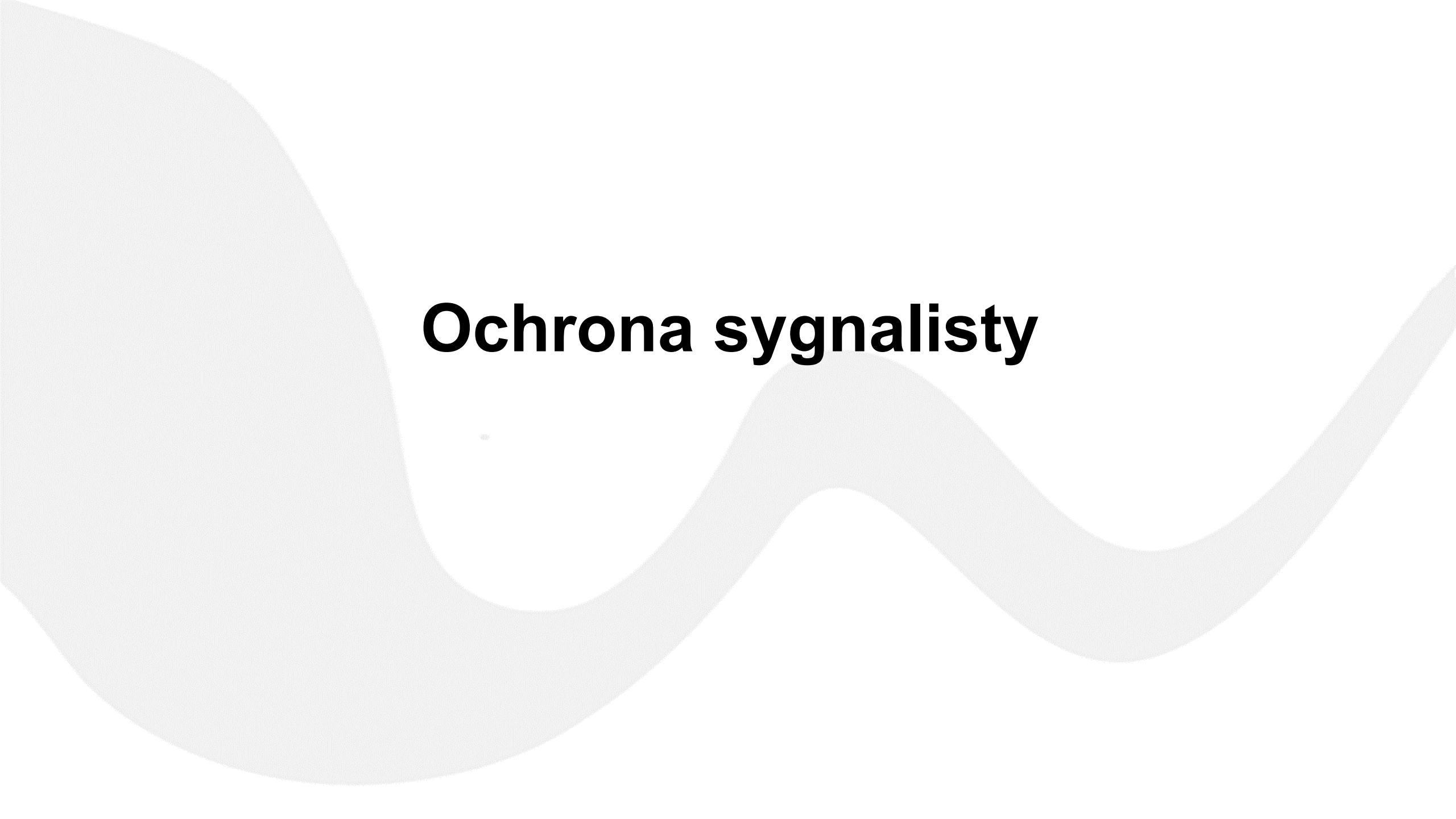
- 8) stażysty,
- 9) wolontariusza,
- 10) praktykanta,
- 11) funkcjonariusza Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Straży Granicznej, Straży Marszałkowskiej, Służby Ochrony Państwa, Państwowej Straży Pożarnej, Służby Celno-Skarbowej i Służby Więziennej oraz ich rodzin
- 12) żołnierza zawodowego

Wyłączenia z ustawy

Przepisów ustawy nie stosuje się do:

- ochrony informacji niejawnych;
- tajemnicy związanej z wykonywaniem zawodu;
- tajemnicy narady sędziowskiej;
- postępowania karnego.

Przepisów ustawy nie stosuje się, jeżeli informacja o naruszeniu prawa została zgłoszona na podstawie przepisów odrębnych, w szczególności jako skarga lub zawiadomienie o możliwości popełnienia przestępstwa.



Ochrona sygnalisty

Ochrona sygnalisty – projekt ustawy

Dane osobowe zgłaszającego pozwalające na ustalenie jego tożsamości oraz inne informacje, na podstawie których można bezpośrednio lub pośrednio zidentyfikować tożsamość zgłaszającego nie podlegają ujawnieniu nieupoważnionym osobom, chyba że za wyraźną zgodą zgłaszającego.

Nie stosuje się w przypadku, w którym ujawnienie jest koniecznym i proporcjonalnym obowiązkiem wynikającym z przepisów prawa w kontekście prowadzonych przez organy publiczne lub inne organy odpowiednio postępowań wyjaśniających lub postępowań sądowych, w tym w celu zagwarantowania prawa do obrony przysługującego osobie, której dotyczy zgłoszenie.

Regulamin zgłoszeń wewnętrznych

Pracodawca ustala regulamin zgłoszeń wewnętrznych, określający wewnętrzną procedurę zgłaszania naruszeń prawa i podejmowania działań następnych, zgodną z wymogami określonymi w niniejszym rozdziale.

Pracodawca zatrudniający **mniej niż 50 pracowników może ustalić** regulamin zgłoszeń wewnętrznych.

Regulamin zgłoszeń wewnętrznych

Regulamin zgłoszeń wewnętrznych pracodawca ustala po konsultacji z:

- 1) zakładową organizację związkową albo zakładowymi organizacjami związkowymi, jeżeli u podmiotu prawnego działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa, albo
- 2) przedstawicielami osób świadczących pracę na rzecz podmiotu prawnego, wyłonionymi w trybie przyjętym u danego podmiotu prawnego, jeżeli w tym podmiocie prawnym nie działa zakładowa organizacja związkowa.

Pracodawca jest obowiązany zapoznać pracownika z treścią regulaminu zgłoszeń wewnętrznych przed dopuszczeniem go do pracy

Regulamin zgłoszeń wewnętrznych

Regulamin zgłoszeń wewnętrznych określa w szczególności:

- 1) wewnętrzną jednostkę organizacyjną lub osobę w ramach struktury organizacyjnej podmiotu prawnego lub podmiot zewnętrzny, upoważnione przez podmiot prawny do przyjmowania zgłoszeń;
- 2) sposoby przekazywania zgłoszeń przez zgłaszającego wraz z jego adresem korespondencyjnym lub adresem poczty elektronicznej, zwanych dalej „adresem do kontaktu”;

Regulamin zgłoszeń wewnętrznych

Regulamin zgłoszeń wewnętrznych określa w szczególności:

- 3) bezstronną, wewnętrzną jednostkę organizacyjną lub osobę w ramach struktury organizacyjnej podmiotu prawnego, upoważnioną do podejmowania działań następczych, włączając w to weryfikację zgłoszenia i dalszą komunikację ze zgłaszającym, w tym występowanie o dodatkowe informacje i przekazywanie zgłaszającemu informacji zwrotnej; rolę tą może pełnić wewnętrzna jednostka organizacyjna lub osoba, o których mowa w pkt 1, jeżeli zapewniają bezstronność;
- 4) obowiązek potwierdzenia zgłaszającemu przyjęcia zgłoszenia w terminie 7 dni od dnia jego otrzymania, chyba że zgłaszający nie podał adresu do kontaktu, na który należy przekazać potwierdzenie;

Regulamin zgłoszeń wewnętrznych

Regulamin zgłoszeń wewnętrznych określa w szczególności:

- 5) obowiązek podjęcia, z zachowaniem należytej staranności, działań następczych przez jednostkę organizacyjną lub osobę, o których mowa w pkt 3;
- 6) maksymalny termin na przekazanie zgłaszającemu informacji zwrotnej, nieprzekraczający 3 miesięcy od potwierdzenia przyjęcia zgłoszenia lub, w przypadku nieprzekazania potwierdzenia, o którym mowa w pkt 4, 3 miesięcy od upływu 7 dni od dnia dokonania zgłoszenia, chyba że zgłaszający nie podał adresu do kontaktu, na który należy przekazać informację zwrotną;

Regulamin zgłoszeń wewnętrznych

Regulamin zgłoszeń wewnętrznych określa w szczególności:

- 7) określenie systemu zachęt do korzystania z procedury zgłoszeń wewnętrznych, w przypadku gdy naruszeniu prawa można skutecznie zaradzić w ramach struktury organizacyjnej podmiotu prawnego, a osoba dokonująca zgłoszenia uważa, że nie zachodzi ryzyko działań odwetowych;
- 8) zrozumiałe i łatwo dostępne informacje na temat dokonywania zgłoszeń zewnętrznych do Rzecznika Praw Obywatelskich albo organów publicznych oraz, w stosownych przypadkach, do instytucji, organów lub jednostek organizacyjnych Unii Europejskiej;

Zgłoszenia wewnętrzne

Sposoby przekazywania zgłoszeń obejmują przynajmniej możliwość dokonywania zgłoszeń ustnie lub w postaci papierowej lub elektronicznej.

- zgłoszenie ustne może być dokonane telefonicznie lub za pośrednictwem innych systemów komunikacji głosowej.
- zgłoszenie ustne dokonane za pośrednictwem nagrywanej linii telefonicznej lub innego nagrywanego systemu komunikacji głosowej, za zgodą zgłaszającego,

Zgłoszenie jest dokumentowane w formie:

- 1) nagrania rozmowy, umożliwiającego jej wyszukanie, lub
- 2) kompletnej i dokładnej transkrypcji rozmowy przygotowanej przez jednostkę lub osobę lub podmiot

Zgłoszenia wewnętrzne

Zgłoszenie ustne, dokonywane za pośrednictwem nienagrywanej linii telefonicznej lub innego nienagrywanego systemu komunikacji głosowej, jest dokumentowane w formie dokładnego protokołu rozmowy sporządzonego przez jednostkę lub osobę lub podmiot

Zgłoszenia wewnętrzne

Zgłaszający może dokonać sprawdzenia, poprawienia i zatwierdzenia transkrypcji rozmowy lub protokołu rozmowy przez ich podpisanie.

Na wniosek zgłaszającego zgłoszenie ustne może być dokonane za pomocą bezpośredniego spotkania zorganizowanego w terminie 14 dni od dnia otrzymania takiego wniosku. W takim przypadku, za zgodą zgłaszającego, zgłoszenie jest dokumentowane w formie:

- 1) nagrania rozmowy, umożliwiającego jej wyszukanie, lub
- 2) protokołu spotkania przygotowanego przez jednostkę lub osobę lub podmiot, który odtwarza dokładny przebieg tego spotkania.

Tajemnica tożsamości zgłaszającego

Podmiot prawny zapewnia, aby procedura zgłoszeń wewnętrznych oraz związane z tym przetwarzanie danych osobowych uniemożliwiały uzyskanie dostępu do informacji objętych zgłoszeniem nieupoważnionym osobom oraz zapewniał ochronę poufności tożsamości zgłaszającego, osoby, której dotyczy zgłoszenie, oraz osoby trzeciej wskazanej w zgłoszeniu.

Ochrona poufności dotyczy informacji, na podstawie których można bezpośrednio lub pośrednio zidentyfikować tożsamość takich osób.

Tajemnica tożsamości zgłaszającego

Do przyjmowania i weryfikacji zgłoszeń, podejmowania działań następnych oraz przetwarzania danych osobowych osób, o których mowa w ust. 1, mogą być dopuszczone wyłącznie osoby posiadające pisemne upoważnienie podmiotu prawnego.

Osoby upoważnione są obowiązane do zachowania tajemnicy w zakresie informacji i danych osobowych, które uzyskały w ramach przyjmowania i weryfikacji zgłoszeń oraz podejmowania działań następnych, także po ustaniu stosunku pracy lub innego stosunku prawnego, w ramach którego wykonywały tą pracę.

Rozpatrywanie zgłoszeń

Podmioty prywatne, na rzecz których wykonuje pracę **co najmniej 50, lecz nie więcej niż 249 osób**, mogą na podstawie umowy dzielić się zasobami **kadrowymi oraz organizacyjnymi** w zakresie przyjmowania i weryfikacji zgłoszeń oraz prowadzenia postępowania wyjaśniającego, pod warunkiem zapewnienia zgodności wykonywanych czynności z ustawą.

Zawarcie umowy nie uchyla odpowiedzialności podmiotu prawnego za dochowanie obowiązków określonych w niniejszym rozdziale, w szczególności zachowania poufności, udzielenia informacji zwrotnej oraz podjęcia działań następczych

Rejestr zgłoszeń

Podmiot prawny:

- 1) prowadzi rejestr zgłoszeń wewnętrznych;
- 2) jest administratorem zgromadzonych w tym rejestrze danych osobowych.

Podmiot prawny może upoważnić wewnętrzną jednostkę organizacyjną lub osobę, o których mowa w art. 25 ust. 1 pkt 1 lub 3, do prowadzenia rejestru zgłoszeń wewnętrznych

Rejestr zgłoszeń

Rejestr zgłoszeń wewnętrznych zawiera:

- 1) numer zgłoszenia;
- 2) przedmiot naruszenia;
- 3) dane osobowe zgłaszającego oraz osoby, której dotyczy zgłoszenie;
- 4) adres do kontaktu zgłaszającego;
- 5) datę dokonania zgłoszenia wewnętrznego;
- 6) informację o podjętych działaniach następnych;
- 7) datę zakończenia sprawy.

Dane osobowe oraz pozostałe informacje w rejestrze zgłoszeń wewnętrznych są przechowywane przez okres 15 miesięcy po zakończeniu roku kalendarzowego, w którym zakończono działania następne lub po zakończeniu postępowania zainicjowanych tymi działaniami.

Ujawnienie publiczne

Zgłaszający dokonujący ujawnienia publicznego podlega ochronie, jeżeli:

- 1) dokona zgłoszenia wewnętrznego, a następnie zgłoszenia zewnętrznego i w terminie na przekazanie informacji zwrotnej ustalonym w regulaminie zgłoszeń wewnętrznych, następnie zaś w terminie na przekazanie informacji zwrotnej ustalonym w procedurze zgłaszania naruszeń prawa organowi publicznemu pracodawca, a następnie organ publiczny nie podejmuje odpowiednich działań następczych lub nie przekażą zgłaszającemu informacji zwrotnej, lub

Ujawnienie publiczne

Zgłaszający dokonujący ujawnienia publicznego podlega ochronie, jeżeli:

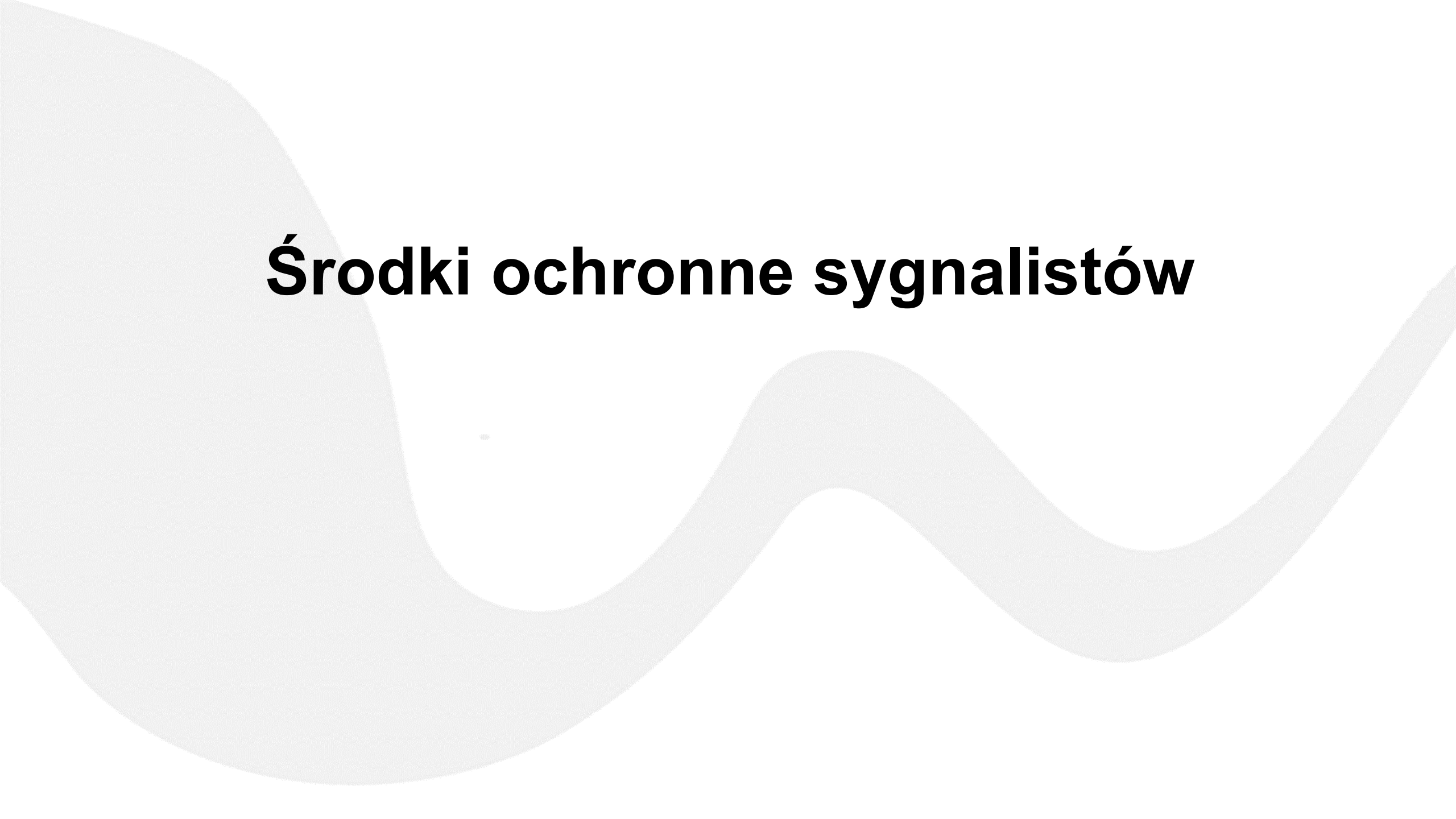
2) dokona od razu zgłoszenia zewnętrznego i w terminie na przekazanie informacji zwrotnej ustalonym w procedurze zgłaszania naruszeń prawa organowi publicznemu organ publiczny nie podejmie odpowiednich działań następczych lub nie przekaże zgłaszającemu informacji zwrotnej.

Ujawnienie publiczne

Przy ocenie czy działanie następcze jest odpowiednie uwzględnia się w szczególności czynności podjęte w celu zweryfikowania informacji o naruszeniu, prawidłowość oceny informacji o naruszeniu oraz adekwatność środków podjętych w następstwie stwierdzenia naruszenia, w tym, w odpowiednim przypadku, w celu zapobiegnięcia dalszym naruszeniom, z uwzględnieniem wagi naruszenia.

Ujawnienie publiczne

Przepisów ustawy o ujawnieniu publicznym nie stosuje się, jeżeli przekazanie informacji o naruszeniu prawa następuje bezpośrednio do prasy i stosuje się przepis art. 15 ust. 2 pkt 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. – Prawo prasowe (Dz. U. z 2018 r. poz. 1914).



Środki ochronne sygnalistów

Środki ochrony

Wobec zgłaszającego nie mogą być podejmowane działania odwetowe ani próby lub groźby zastosowania takich działań.

Jeżeli praca była, jest lub ma być świadczona na podstawie stosunku pracy, wobec zgłaszającego nie mogą być podejmowane działania odwetowe

Środki ochrony

Za niekorzystne traktowanie uważa się w szczególności:

- 1) odmowę nawiązania stosunku pracy,
- 2) wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia stosunku pracy,
- 3) niezawarcie umowy o pracę na czas określony po rozwiązaniu umowy o pracę na okres próbny, niezawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony lub niezawarcie umowy o pracę na czas nieokreślony, po rozwiązaniu umowy o pracę na czas określony – w sytuacji gdy pracownik miał uzasadnione oczekiwanie, że zostanie z nim zawarta taka umowa,

Środki ochrony

Za niekorzystne traktowanie uważa się w szczególności:

- 4) obniżenie wynagrodzenia za pracę,
- 5) wstrzymanie awansu albo pominięcie przy awansowaniu,
- 6) pominięcie przy przyznawaniu innych niż wynagrodzenie świadczeń związanych z pracą,
- 7) przeniesienie pracownika na niższe stanowisko pracy,
- 8) zawieszenie w wykonywaniu obowiązków pracowniczych lub służbowych,

Środki ochrony

Za niekorzystne traktowanie uważa się w szczególności:

- 9) przekazanie innemu pracownikowi dotychczasowych obowiązków pracowniczych,
- 10) niekorzystną zmianę miejsca wykonywania pracy lub rozkładu czasu pracy,
- 11) negatywną ocenę wyników pracy lub negatywną opinię o pracy,
- 12) nałożenie lub zastosowanie środka dyscyplinarnego, w tym kary finansowej, lub środka o podobnym charakterze,

Środki ochrony

Za niekorzystne traktowanie uważa się w szczególności:

13) przymusie, zastraszaniu lub wykluczeniu;

14) mobbingu;

15) dyskryminacji;

16) niekorzystnym lub niesprawiedliwym traktowaniu;

17) wstrzymaniu udziału lub pominięciu przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe;

Środki ochrony

Za niekorzystne traktowanie uważa się w szczególności:

18) nieuzasadnionym skierowaniu na badania lekarskie, w tym badania psychiatryczne, o ile przepisy odrębne przewidują możliwość skierowania pracownika na takie badanie;

19) działaniu zmierzającym do utrudnienia znalezienia w przyszłości pracy w danym sektorze lub branży na podstawie nieformalnego lub formalnego porozumienia sektorowego lub branżowego;

20) spowodowaniu straty finansowej, w tym gospodarczej lub utraty dochodu;

Środki ochrony

Za niekorzystne traktowanie uważa się w szczególności:

21) wyrządzeniu innej szkody niematerialnej, w tym naruszenia dóbr osobistych, w szczególności dobrego imienia zgłaszającego.

Za działania odwetowe z powodu dokonania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego uważa się także groźbę lub próbę zastosowania tego środka.

Na pracodawcy spoczywa ciężar dowodu, że podjęte działanie, nie jest działaniem odwetowym.

Środki ochrony – dodatkowe uwarunkowania

Ww. ochronę stosuje się do osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia oraz osoby powiązanej ze zgłaszającym, jeżeli również pozostają w stosunku pracy z pracodawcą zatrudniającym zgłaszającego. Do roszczeń zgłaszającego w sprawach dotyczących niekorzystnego traktowania, stosuje się odpowiednio art. 18^{3d} ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.

Środki ochrony – dodatkowe uwarunkowania

Jeżeli praca jest lub ma być świadczona na podstawie stosunku prawnego innego niż stosunek pracy, **zgłaszający nie może być niekorzystnie traktowany z powodu dokonania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego.**

Za niekorzystne traktowanie uważa się w szczególności rozwiązanie, wypowiedzenie lub odmowę nawiązania stosunku prawnego, na podstawie którego jest lub ma być świadczona praca przez zgłaszającego, **chyba że druga strona stosunku prawnego udowodni, że kierowała się obiektywnymi powodami.**

Środki ochrony – dodatkowe uwarunkowania

Jednostronna czynność prawna obejmująca rozwiązanie stosunku prawnego z powodu dokonania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego **jest bezskuteczna**.

Zgłaszający, wobec którego druga strona stosunku prawnego w inny sposób niż wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia stosunku prawnego **dopuszcza się niekorzystnego traktowania z powodu dokonania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego, ma prawo do odszkodowania** w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalane na podstawie odrębnych przepisów.

Środki ochrony – dodatkowe uwarunkowania

Ww. środki ochrony stosuje się odpowiednio do osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia oraz osoby powiązanej ze zgłaszającym, jeżeli pozostają w stosunku pracy lub na innej podstawie świadczą pracę na rzecz drugiej strony.

Dokonanie zgłoszenia lub ujawnienia publicznego nie może stanowić podstawy pociągnięcia do odpowiedzialności dyscyplinarnej, pod warunkiem że zgłaszający **miał uzasadnione podstawy**, by sądzić, że zgłoszenie lub ujawnienie publiczne jest niezbędne do ujawnienia naruszenia prawa zgodnie z ustawą.

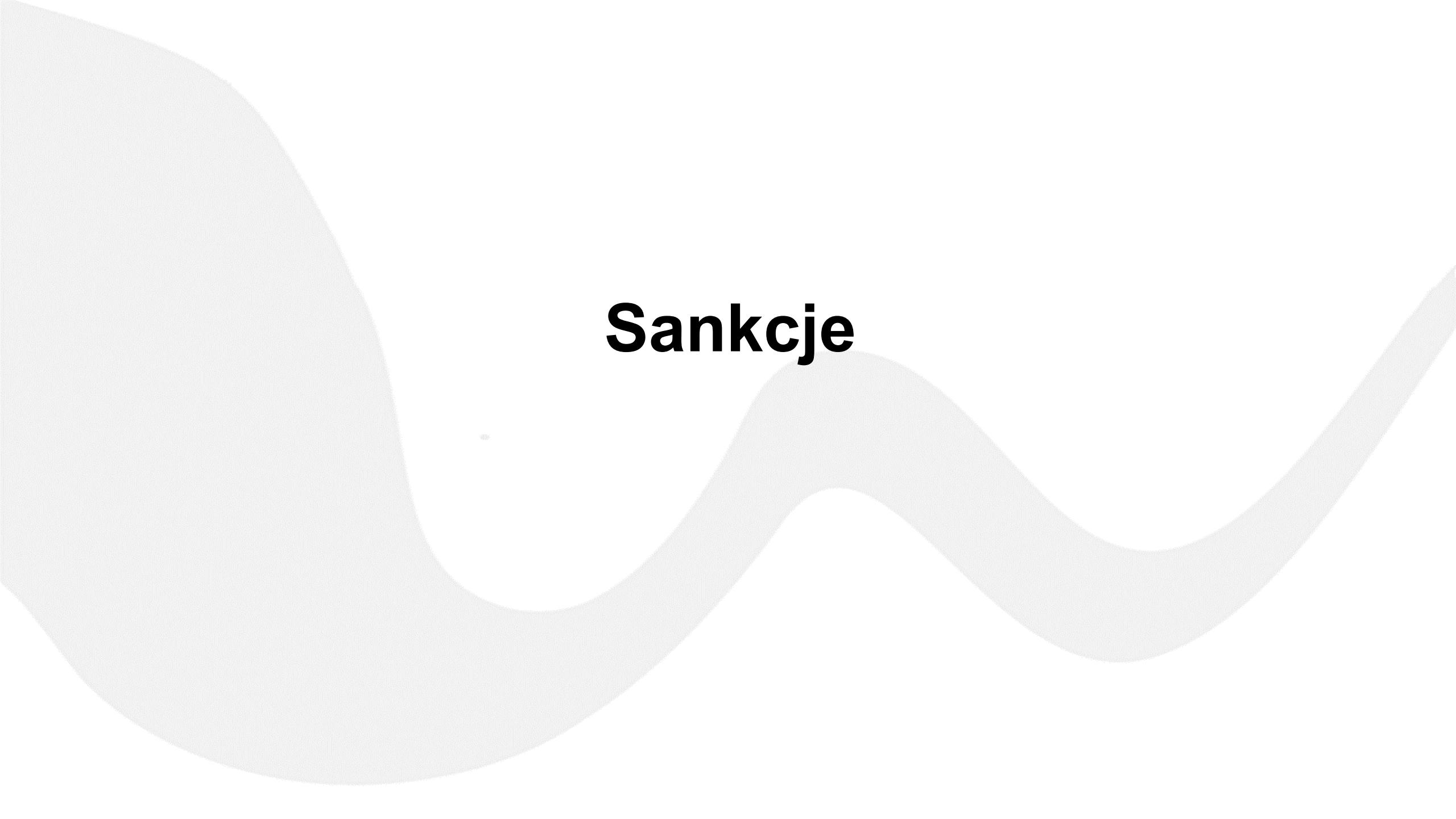
Środki ochrony – dodatkowe uwarunkowania

Dokonanie zgłoszenia lub ujawnienia publicznego nie może stanowić podstawy odpowiedzialności, w tym odpowiedzialności za szkodę, z tytułu naruszenia praw innych osób lub obowiązków określonych w przepisach prawa, w szczególności w przedmiocie zniesławienia, naruszenia dóbr osobistych, praw autorskich, przepisów o ochronie danych osobowych oraz obowiązku zachowania tajemnicy, w tym tajemnicy przedsiębiorstwa, **pod warunkiem że zgłaszający miał uzasadnione podstawy, by sądzić, że zgłoszenie lub ujawnienie publiczne jest niezbędne do ujawnienia naruszenia prawa zgodnie z ustawą.**

Środki ochrony – dodatkowe uwarunkowania

Wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia **umowy w obrocie gospodarczym**, której stroną jest zgłaszający, w szczególności dotyczącej sprzedaży lub dostawy towarów lub świadczenia usług, z powodu dokonania zgłoszenia lub ujawnienia publicznego **jest bezskuteczne**.

Dokonanie zgłoszenia lub ujawnienia publicznego nie może stanowić podstawy nałożenia obowiązku bądź odmowy przyznania, ograniczenia lub odebrania uprawnienia, w szczególności koncesji, zezwolenia lub ulgi.



Sankcije

Sankcje

Art. 51.

1. Kto utrudnia dokonanie zgłoszenia, podlega grzywnie albo karze ograniczenia wolności.
2. Kto, w przypadku o którym mowa w ust. 1, stosuje przemoc, groźbą lub podstęp, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.

Art. 52.

1. Kto podejmuje działanie odwetowe wobec osoby, która dokonała zgłoszenia lub ujawnienia publicznego, lub osób podlega grzywnie lub karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.
2. Kto, w przypadku o którym mowa w ust. 1, stosuje łącznie Więcej niż 2 działania odwetowe wymienione w art. 12 ust. 1, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3.

Sankcje

Art. 53.

Kto wbrew przepisom art. 27 ust. 1 lub art. 41 narusza obowiązek zachowania poufności tożsamości osoby, która dokonała zgłoszenia, lub osób, o których mowa w art. 21, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku.

Art. 54.

Kto świadomie dokonał zgłoszenia lub ujawnienia publicznego nieprawdziwych informacji lub pomógł w dokonaniu zgłoszenia nieprawdziwych informacji, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności lub pozbawienia wolności do lat 3.

Sankcje

Art. 55.

Kto wbrew przepisom art. 24 ustawy nie ustanowił procedury zgłoszeń wewnętrznych albo ustanowiona procedura zgłoszeń wewnętrznych narusza art. 25 ust. 1, podlega karze grzywny.

Dziękujemy za uwagę.



Wektor Wiedzy

Kierunek Twojego rozwoju.

ul. Lawendowa 1 | 35-605 Rzeszów

17 283 10 45

biuro@wektorwiedzy.pl

www.wektorwiedzy.pl

Zapraszamy do wysyłania pytań na adres:

szkolenia@wektorwiedzy.pl