

Przepisy i zestawienia kadrowe. Obowiązki pracodawcy wobec pracowników

Wydanie 8.

Przejdź do produktu na ksiegarnia.beck.pl

Część I. Zmiany w prawie pracy

1. Zestawienie zmian w prawie pracy od stycznia 2021 r. do maja 2023 r.

Data/zakres zmiany	Opis zmiany przepisów
1.7.2023 r.	
Minimalne wynagrodzenie za pracę	<p>W 2023 r. minimalne wynagrodzenie za pracę wzrasta dwukrotnie. Od 1.7.2023 r. do 31.12.2023 r. wynosi 3600 zł, a minimalna stawka godzinowa dla umowy zlecenia wynosi w tym okresie 23,50 zł.</p> <p>Zmienione przepisy: art. 2 ust. 5 ustawy z 10.10.2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 2207).</p> <p>Podstawa nowelizacji: § 1 rozporządzenia Rady Ministrów z 13.9.2022 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2023 r. (Dz.U. z 2022 r. poz. 1952).</p>
23.5.2023 r.	
Świadcstwo pracy	<p>Wprowadzenie nowych uprawnień pracowniczych przysługujących w okresie roku kalendarzowego spowodowało potrzebę aktualizacji treści świadectwa pracy, w szczególności w zakresie zwolnienia z powodu siły wyższej, urlopu opiekuńczego oraz pracy zdalnej okazjonalnej.</p> <p>Nowe przepisy: § 2 ust. 1 pkt 5a, 6a, 12a rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 30.12.2016 r. w sprawie świadectwa pracy (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1862).</p> <p>Podstawa nowelizacji: § 1 rozporządzenia Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z 11.5.2023 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie świadectwa pracy (Dz.U. z 2023 r. poz. 912).</p>
17.5.2023 r.	
Akta osobowe	<p>Liczne zmiany przepisów Kodeksu pracy wprowadzone nowelizacją związaną z dyrektywą UE <i>work-life balance</i> (ustawa z 9.3.2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. z 2023 r. poz. 641) spowodowały konieczność dostosowania przepisów wykonawczych w zakresie dokumentacji pracowniczej, w której przewidziano umieszczanie m.in. wniosków o bardziej przewidywalne warunki pracy, o wskazanie przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę na okres próbny, dokumentów dotyczących stosowania elastycznej organizacji pracy, zwolnienia od pracy z powodu siły wyższej i urlopu opiekuńczego, a także opieki nad dzieckiem.</p> <p>Zmienione przepisy: § 3 pkt 2 lit. x–z, § 6 pkt 1 lit. b tiret 8–9, § 6 pkt 1 lit. d tiret 1 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 10.12.2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz.U. z 2018 r. poz. 2369 ze zm.).</p> <p>Podstawa nowelizacji: § 1 rozporządzenia Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z 9.5.2023 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz.U. z 2023 r. poz. 879).</p>
18.5.2023 r.	
Wnioski związane z korzystaniem z uprawnień rodzicielskich	<p>W związku z dużymi zmianami przepisów dotyczących uprawnień rodzicielskich pracowników w nowelizacji Kodeksu pracy związanej z dyrektywą UE <i>work-life balance</i> (ustawa z 9.3.2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. z 2023 r. poz. 641) wydane zostało nowe rozporządzenie dotyczące technicznych aspektów korzystania z tych uprawnień.</p> <p>Nowe przepisy: rozporządzenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z 8.5.2023 r. w sprawie wniosków dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem oraz dokumentów dołączanych do takich wniosków (Dz.U. z 2023 r. poz. 937).</p> <p>Uchylone przepisy: rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 9.12.2015 r. w sprawie wniosków dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem oraz dokumentów dołączanych do takich wniosków (Dz.U. z 2015 r. poz. 2243).</p>

Część I. Zmiany w prawie pracy

26.4.2023 r.	
Work-life balance w Kodeksie pracy	<p>Do Kodeksu pracy wprowadzono liczne zmiany ułatwiające godzenie życia rodzinnego i zawodowego pracowników, m.in.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ograniczono możliwości zakazywania dodatkowej pracy, • zmodyfikowano zasady zawierania umowy na okres próbny, • rozszerzono obowiązkową treść umowy o pracę, • rozszerzono zakres dodatkowej informacji o warunkach zatrudnienia, • wprowadzono uprawnienie pracownika do wnioskowania o zmianę umowy na bezterminową oraz o bardziej przewidywalne warunki pracy, • sformułowano katalog przyczyn, które nie mogą uzasadniać wypowiedzenia umowy lub przygotowania do jej wypowiedzenia, • wprowadzono obowiązek uzasadnienia i konsultacji związkowej zamiaru wypowiedzenia umowy na czas określony, • określono szkolenia, które powinien finansować pracodawca, • liczbę przerw na posiłek uzależniono od dobowego wymiaru czasu pracy, • wprowadzono nowe zwolnienie od pracy w związku z siłą wyższą w wymiarze 2 dni, • wprowadzono nowy bezpłatny urlop opiekuńczy w celu zapewnienia osobistej opieki dla członka rodziny lub domownika w wymiarze 5 dni, • zmodyfikowano przepisy o urloпах związanych z rodzicielstwem, • wprowadzono możliwość objęcia pracującego rodzica elastyczną organizacją pracy, • rozszerzono katalog czynów stanowiących wykroczenie przeciwko prawom pracownika. <p>Zmienione przepisy: 18^{3c}, 25, 26, 26¹, 29–29³, 30, 38, 45, 47, 47¹, 50, 57, 94, 94², 94¹³, 134, 148¹, 173³⁻³, 177, 178, 179¹, 180, 182^{1a}, 182^{1a-1a}, 182³⁻⁴, 183, 183², 186, 186⁴, 186⁷, 186^{8a}, 188, 188¹, 281 KP. Podstawa nowelizacji: art. 1 ustawy z 9.3.2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2023 r. poz. 641).</p>
26.4.2023 r.	
Work-life balance w agencji pracy tymczasowej	<p>Określono informacje przekazywane agencji pracy tymczasowej przez pracodawcę użytkownika w celu wykonania obowiązku poinformowania o dodatkowych warunkach pracy. Rozszerzono zakres przepisów Kodeksu pracy, które nie są stosowane do pracowników tymczasowych.</p> <p>Zmienione przepisy: art. 11c, art. 21 ustawy z 13.7.2003 r. o zatrudnieniu pracowników tymczasowych (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 1563 ze zm.). Podstawa nowelizacji: art. 13 ustawy z 9.3.2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2023 r. poz. 641).</p>
26.4.2023 r.	
Work-life balance w zwolnieniach grupowych	<p>Zmodyfikowano katalog pracowników objętych ochroną szczególną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę w ramach zwolnienia grupowego. W przypadku rozwiązania umowy z powodu nieprzyjęcia wypowiedzenia zmieniającego pracodawca udowodni, że kierował się innymi powodami niż związane z ochroną.</p> <p>Zmienione przepisy: art. 5 ust. 5 pkt 1 i ust. 6a, art. 7 ustawy z 13.3.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2018 r. poz. 1969 ze zm.). Podstawa nowelizacji: art. 12 ustawy z 9.3.2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2023 r. poz. 641).</p>
7.4.2023 r.	
Praca zdalna w aktach osobowych	<p>Wśród dokumentów obowiązkowo umieszczanych w aktach osobowych wymieniona została dokumentacja związana z pracą zdalną.</p> <p>Nowe przepisy: § 3 pkt 2 lit. w rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 10.12.2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz.U. z 2018 r. poz. 2369 ze zm.). Podstawa nowelizacji: § 1 pkt 1 lit. b tiret 2 rozporządzenia Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z 6.3.2023 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz.U. z 2023 r. poz. 471).</p>

1. Zestawienie zmian w prawie pracy od stycznia 2021 r. do maja 2023 r.

7.4.2023 r.	
Praca zdalna	<p>Do Kodeksu pracy wprowadzono nowy rodzaj organizacji pracy na odległość – tzw. pracę zdalną, natomiast uchylono przepisy o telepracy.</p> <p>Nowe przepisy: art. 67¹⁸–67³⁴ KP. Podstawa nowelizacji: art. 1 pkt 2 ustawy z 1.12.2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2023 r. poz. 240).</p>
21.3.2023 r.	
Kontrola trzeźwości w aktach osobowych	<p>Wśród dokumentów, które należy umieszczać w aktach osobowych, wymienione zostały informacje o wprowadzeniu kontroli trzeźwości pracowników lub kontroli na obecność narkotyków. Wyodrębniona została nowa część E akt przeznaczona na dokumentację takiego badania.</p> <p>Nowe przepisy: § 3 pkt 2 lit. f tiret 4 oraz pkt 5, § 4 pkt 4 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 10.12.2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz.U. z 2018 r. poz. 2369 ze zm.). Podstawa nowelizacji: § 1 i 2 rozporządzenia Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z 6.3.2023 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz.U. z 2023 r. poz. 471).</p>
21.2.2023 r.	
Kontrola trzeźwości pracowników	<p>Uregulowano zasady kontroli trzeźwości pracowników i osób fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy oraz – w przypadku organizowania pracy przez pracodawcę – osób prowadzących na własny rachunek działalność gospodarczą</p> <p>Zmienne przepisy: art. 22^{1c}–22^{1b}, art. 108, art. 229 KP. Podstawa nowelizacji: art. 1 pkt 1, 3 i 4 ustawy z 1.12.2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2023 r. poz. 240).</p>
1.2.2023 r.	
Urlopy związane z adopcją dziecka	<p>Wydłużony został wiek adoptowanego dziecka, który uprawnia rodziców adopcyjnych do korzystania z urlopu ojcowskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego.</p> <p>Zmienne przepisy: art. 182³, 182⁴, 183 KP. Podstawa nowelizacji: art. 4 ustawy z 7.10.2022 r. o zmianie ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2022 r. poz. 2140).</p>
17.1.2023 r.	
Stawka przebiegu pojazdu	<p>Nastąpił wzrost stawek za jeden kilometr przebiegu pojazdu za używanie przez pracowników prywatnych aut, motocykli i motorowerów w celach służbowych.</p> <p>Zmienne przepisy: § 1 rozporządzenia Ministra Infrastruktury z 25.3.2002 r. w sprawie warunków ustalania oraz sposobu dokonywania zwrotu kosztów używania do celów służbowych samochodów osobowych, motocykli i motorowerów niebędących własnością pracodawcy (Dz.U. Nr 27 poz. 271 ze zm.). Podstawa nowelizacji: § 1 rozporządzenia Ministra Infrastruktury z 22.12.2022 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie warunków ustalania oraz sposobu dokonywania zwrotu kosztów używania do celów służbowych samochodów osobowych, motocykli i motorowerów niebędących własnością pracodawcy (Dz.U. z 2023 r. poz. 5).</p>
1.1.2023 r.	
Wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2023 r.	<p>W 2023 r. minimalne wynagrodzenie za pracę wzrasta dwukrotnie. Od 1.1.2023 r. do 30.6.2023 r. wynosi 3490 zł, a minimalna stawka godzinowa dla umowy zlecenia wynosi w tym okresie 23,50 zł.</p> <p>Zmiana wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę wpływa na inne składniki wynagrodzenia, w tym na: przestój w pracy, pracę w nocy, zasiłek chorobowy oraz wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy, odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania, odszkodowanie za rozwiązanie przez pracownika stosunku pracy na skutek stosowania wobec niego mobbingu i odprawę z tytułu zwolnień grupowych.</p> <p>Zmienne przepisy: art. 2 ust. 5 ustawy z 10.10.2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 2207). Podstawa nowelizacji: § 1 rozporządzenia Rady Ministrów z 13.9.2022 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2023 r. (Dz.U. z 2022 r. poz. 1952).</p>

Część I. Zmiany w prawie pracy

1.1.2023 r.	
Odpis podstawowy na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych na 2023 rok	<p>W 2023 r. podstawą naliczania odpisu podstawowego na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych jest przeciętne wynagrodzenie miesięczne w gospodarce narodowej w drugim półroczu 2019 r.</p> <p>Zmienione przepisy: art. 51 ustawy z 4.3.1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 923 ze zm.).</p> <p>Podstawa nowelizacji: art. 42 ustawy z 1.12.2022 r. o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2023 (Dz.U. z 2022 r. poz. 2666).</p>
1.1.2023 r.	
Kwota diety z tytułu krajowej podróży służbowej	<p>Kwota diety z tytułu podróży służbowej na terenie kraju od 1.1.2023 r. wynosi 45 zł.</p> <p>Zmienione przepisy: § 7 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 29.1.2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz.U. z 2013 r. poz. 167 ze zm.).</p> <p>Podstawa nowelizacji: § 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z 25.10.2022 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz.U. z 2022 r. poz. 2302).</p>
29.11.2022 r.	
Kwota diety z tytułu podróży służbowej zagranicznej	<p>Podwyższone zostały kwoty diety za dobę podróży zagranicznej oraz limitu na nocleg w niektórych krajach.</p> <p>Zmienione przepisy: załącznik do rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 29.1.2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz.U. z 2013 r. poz. 167 ze zm.).</p> <p>Podstawa nowelizacji: § 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z 25.10.2022 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz.U. z 2022 r. poz. 2302).</p>
28.7.2022 r.	
Kwota diety z tytułu krajowej podróży służbowej	<p>Kwota diety z tytułu podróży służbowej na terenie kraju od 28.7.2022 r. wynosi 38 zł.</p> <p>Zmienione przepisy: § 7 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 29.1.2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz.U. z 2013 r. poz. 167 ze zm.).</p> <p>Podstawa nowelizacji: § 1 rozporządzenia Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z 30.6.2022 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz.U. z 2022 r. poz. 1481).</p>
23.4.2022 r.	
Dostosowania związane z ustawą o obronie Ojczyzny	<p>Do Kodeksu pracy wprowadzone zostały zmiany związane z nowym nazewnictwem stosowanym w ustawie o obronie Ojczyzny, tj. ćwiczenia wojskowe w ramach pasywnej rezerwy, pełnienie terytorialnej służby wojskowej rotacyjnie albo pełnienie służby w aktywnej rezerwie.</p> <p>Zmienione przepisy: art. 155², 165, 166, 301, 304 KP.</p> <p>Podstawa nowelizacji: art. 700 ustawy z 11.3.2022 r. o obronie Ojczyzny (Dz.U. z 2022 r. poz. 2305 ze zm.).</p>
23.4.2022 r.	
Nowa ustawa o obronie Ojczyzny	<p>Na nowo uregulowany został wpływ służby w formacjach wojskowych na prawa i obowiązki pracownika i pracodawcy.</p> <p>Nowe przepisy: art. 6, art. 189, art. 245, art. 268–331 ustawy z 11.3.2022 r. o obronie Ojczyzny (Dz.U. z 2022 r. poz. 655).</p>

2. Zestawienie zmian w prawie pracy od maja 2019 r. do grudnia 2020 r.

1.1.2022 r.	
Odpis podstawowy na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych na 2022 rok	<p>W 2022 r. podstawą naliczania odpisu podstawowego na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych jest przeciętne wynagrodzenie miesięczne w gospodarce narodowej w drugim półroczu 2019 r.</p> <p>Zmienione przepisy: art. 5k ustawy z 4.3.1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 923 ze zm.).</p> <p>Podstawa nowelizacji: art. 56 ustawy z 17.12.2021 r. o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2022 (Dz.U. z 2021 r. poz. 2445).</p>
1.12.2021 r.	
Przeciwdziałanie ukrywania dochodów przez dłużników alimentacyjnych	<p>Zaostrzone zostały kary dla pracodawców pomagających dłużnikom alimentacyjnym w ukrywaniu dochodów.</p> <p>Zmienione przepisy: art. 281, 282 KP.</p> <p>Podstawa nowelizacji: art. 1 ustawy z 24.6.2021 r. o zmianie niektórych ustaw związanych ze świadczeniami na rzecz rodziny (Dz.U. z 2021 r. poz. 1162).</p>

2. Zestawienie zmian w prawie pracy od maja 2019 r. do grudnia 2020 r.

Data/zakres zmiany	Opis zmiany przepisów
1.1.2021 r.	
Wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2021 r.	<p>W 2021 r. minimalne wynagrodzenie za pracę wynosi 2800 zł, a minimalna stawka godzinowa dla umowy zlecenia wynosi 18,30 zł.</p> <p>Zmiana wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę wpływa na inne składniki wynagrodzenia, w tym na: przestój w pracy, pracę w nocy, zasiłek chorobowy oraz wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy, odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania, odszkodowanie za rozwiązanie przez pracownika stosunku pracy na skutek stosowania wobec niego mobbingu i odprawę z tytułu zwolnień grupowych.</p> <p>Zmienione przepisy: art. 2 ust. 5 ustawy z 10.10.2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2018 r. poz. 2177).</p> <p>Podstawa nowelizacji: § 1 rozporządzenia Rady Ministrów z 15.9.2020 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2021 r. (Dz.U. z 2020 r. poz. 1596).</p>
1.1.2021 r.	
Obowiązek poinformowania ZUS o zawarciu umowy o dzieło	<p>Płatnik składek lub osoba fizyczna zlecająca dzieło informuje Zakład Ubezpieczeń Społecznych o zawarciu każdej umowy o dzieło, jeżeli umowa taka zawarta zostanie z osobą, z którą nie pozostaje w stosunku pracy lub jeżeli w ramach takiej umowy nie wykonuje pracy na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy, w terminie 7 dni od dnia zawarcia tej umowy. Nowy obowiązek nie oznacza oskładkowania umów o dzieło.</p> <p>Zmienione przepisy: art. 36 ust. 17 ustawy z 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2020 r. poz. 266).</p> <p>Podstawa nowelizacji: art. 22 ustawy z 31.3.2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2020 r. poz. 568).</p>
Termin nieokreślony (na dzień 1.12.2020 r. ustawa przyjęta przez Sejm)	
Odpis podstawowy na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych na 2021 rok	<p>W 2021 r. podstawa naliczania odpisu podstawowego na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych została zamrożona na poziomie roku 2020. Jest nią przeciętne wynagrodzenie miesięczne w gospodarce narodowej w drugim półroczu 2018 r.</p> <p>Zmienione przepisy: art. 5j ustawy z 4.3.1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz.U. z 2020 r. poz. 1070).</p> <p>Podstawa nowelizacji: art. 77 ustawy o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2021 (druk sejmowy Nr 641).</p>

Część I. Zmiany w prawie pracy

Data/zakres zmiany	Opis zmiany przepisów
<p>5.12.2020 r.</p> <p>Praca zdalna w trakcie izolacji domowej</p>	<p>W okresie ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, pracownicy i inne osoby zatrudnione, poddane obowiązkowej izolacji w warunkach domowych, mogą, za zgodą pracodawcy albo zatrudniającego, świadczyć w trybie pracy zdalnej pracę określoną w umowie i otrzymywać z tego tytułu wynagrodzenie. W takim przypadku przysługuje wynagrodzenie za pracę, a nie wynagrodzenie chorobowe.</p> <p>Zmienione przepisy: dodano art. 4ha–4hb w ustawie z 2.3.2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1842 ze zm.) (dalej: KoronawirusU).</p> <p>Podstawa nowelizacji: art. 1 pkt 1 ustawy z 27.11.2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2020 r. poz. 2157).</p>
<p>29.11.2020 r.</p> <p>(1) Praca zdalna w trakcie kwarantanny</p> <p>(2) Stawka zasiłku chorobowego dla pracowników podmiotów leczniczych</p>	<p>W okresie ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, pracownicy i inne osoby zatrudnione, poddane obowiązkowej kwarantannie, mogą, za zgodą pracodawcy albo zatrudniającego, świadczyć w trybie pracy zdalnej pracę określoną w umowie i otrzymywać z tego tytułu wynagrodzenie. W takim przypadku przysługuje wynagrodzenie za pracę, a nie wynagrodzenie chorobowe.</p> <p>W okresie ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii ubezpieczonemu zatrudnionemu w podmiocie leczniczym, w okresie podlegania obowiązkowej kwarantannie lub izolacji w warunkach domowych, wynikających z pozostawania w styczności z osobami chorymi z powodu COVID-19 w związku z wykonywaniem obowiązków wynikających z zatrudnienia w podmiocie leczniczym oraz w czasie niezdolności do pracy z powodu COVID-19 powstałej w związku z wykonywaniem obowiązków wynikających z zatrudnienia w podmiocie leczniczym przysługuje zasiłek chorobowy, którego miesięczny wymiar wynosi 100% podstawy wymiaru zasiłku. Przepis ten obowiązuje z mocą wsteczną od 5.9.2020 r.</p> <p>Zmienione przepisy:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) art. 4h KoronawirusU, 2) art. 4g KoronawirusU. <p>Podstawa nowelizacji: art. 20 pkt 2 ustawy z 28.10.2020 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z przeciwdziałaniem sytuacjom kryzysowym związanym z wystąpieniem COVID-19 (Dz.U. z 2020 r. poz. 2112 ze zm.).</p>
<p>1.12.2020 r.</p> <p>Nielegalne zatrudnianie dłużników alimentacyjnych</p>	<p>Zmiany mają na celu penalizację działań pracodawcy będących pomocą w ukrywaniu dochodów przez dłużnika alimentacyjnego, w szczególności polegających na nielegalnym zatrudnieniu („praca na czarno”), a także wypłacaniu wyższej kwoty wynagrodzenia niż wynika to z zawartej przez strony umowy o pracę („wypłata pod stołem”), bez dokonania potrącenia na rzecz alimentów. Takie zachowania pracodawców naruszają prawa osób alimentowanych oraz prawa pracowników do świadczeń z ubezpieczeń społecznych. Na uwagę zasługuje wysokość kar za pomoc pracodawców w ukrywaniu dochodów dłużników alimentacyjnych, które wynoszą od 1500 zł do 45 000 zł.</p> <p>Zmienione przepisy: art. 281 § 2, art. 282 § 3 Kodeksu pracy.</p> <p>Podstawa nowelizacji: art. 3 ustawy z 6.12.2018 r. o zmianie niektórych ustaw w celu poprawy skuteczności egzekucji świadczeń alimentacyjnych (Dz.U. z 2018 r. poz. 2432).</p>
<p>24.9.2020 r.</p> <p>Termin na składanie wniosków o dofinansowanie do wynagrodzeń</p>	<p>Termin na składanie wniosków o dofinansowanie do wynagrodzeń z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych został wydłużony do 30 dni po odwołaniu stanu zagrożenia epidemicznego/epidemii.</p> <p>Zmienione przepisy: art. 15gh KoronawirusU.</p> <p>Podstawa nowelizacji: art. 1 pkt 1 ustawy z 17.9.2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2020 r. poz. 1639).</p>

2. Zestawienie zmian w prawie pracy od maja 2019 r. do grudnia 2020 r.

Data/zakres zmiany	Opis zmiany przepisów
5.9.2020 r.	
Przedłużenie możliwości stosowania pracy zdalnej	<p>Dotychczasowa podstawa prawna stosowania pracy zdalnej miała utracić moc obowiązującą z dniem 4.9.2020 r., jednak ze względu na potwierdzenie się walorów praktycznych tej formy organizacji pracy możliwość jej stosowania ustalono na cały okres stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu.</p> <p>Zmienione przepisy: art. 3, art. 36 ust. 1 KoronawirusU. Podstawa nowelizacji: art. 4 pkt 1 i 7 ustawy z 24.7.2020 r. o zmianie ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2020 r. poz. 1423 ze zm.).</p>
23.6.2020 r.	
(1) Warunki polecenia pracy zdalnej	<p>Doprecyzowane zostały warunki polecenia wykonywania pracy zdalnej, w szczególności ustalono że:</p> <ul style="list-style-type: none"> • pracownik powinien mieć umiejętności i możliwości techniczne oraz lokalowe do wykonywania takiej pracy, • rodzaj pracy powinien pozwalać na jej wykonywanie na odległość, • środki pracy i materiały potrzebne do wykonywania pracy zdalnej oraz jej obsługę logistyczną powinien zapewnić pracodawca. Pracownik może używać własnych środków i materiałów pod warunkiem, że umożliwi to poszanowanie i ochronę informacji poufnych i innych tajemnic prawnie chronionych, w tym tajemnicy przedsiębiorstwa lub danych osobowych, a także informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, • pracodawca może w każdym czasie cofnąć polecenie wykonywania pracy zdalnej.
(2) Tymczasowe przeniesienie pracownika samorządowego do innej pracy	<p>Wójt, burmistrz, prezydent miasta, w tym prezydent miasta na prawach powiatu może – w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii – jednostronnie przenieść tymczasowo pracownika samorządowego (w tym kierownika podległej jednostki organizacyjnej) do wykonywania innej pracy, niż określona w umowie o pracę.</p>
(3) Prawo do wprowadzenia przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy z powodu istotnego wzrostu obciążenia funduszu wynagrodzeń	<p>Obniżenie wymiaru czasu pracy pracownika może nastąpić maksymalnie o 20%, nie więcej niż do 0,5 etatu, przy czym wynagrodzenie nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy pracownika przed jego obniżeniem. Przerwy ekonomicznej umożliwia pracodawcy wypłacenie wynagrodzenia obniżonego o maksimum 50%, nie mniej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, adekwatne do wymiaru czasu pracy.</p>
(4) Jednostronne udzielenie zaległego urlopu wypoczynkowego	<p>W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego/epidemii pracodawca może udzielić niewykorzystanego dotychczas urlopu wypoczynkowego z poprzednich lat, bez zgody pracownika i z pominięciem planu urlopów. Maksymalny wymiar urlopu udzielanego w tym trybie wynosi 30 dni.</p>
(5) Ograniczenie wysokości odpraw i innych świadczeń wypłacanych z powodu rozwiązania stosunku pracy	<p>U pracodawców, którzy zanotowali spadek obrotów gospodarczych (w rozumieniu art. 15g ust. 9 KoronawirusU) lub istotny wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń z powodu przeciwdziałania COVID-19 (w rozumieniu art. 15gb ust. 2 KoronawirusU), obniżona została maksymalna wysokość odpraw, odszkodowań i innych świadczeń wypłacanych w związku z rozwiązaniem stosunku pracy oraz umów zlecenia, o świadczenie usług i o dzieło, a także ustania odpłatnego pełnienia funkcji. Maksymalna wartość odpraw to 10-krotność minimalnego wynagrodzenia za pracę, czyli w 26 000 zł w 2020 r.</p>
(6) Zawieszenie obowiązków wynikających z przepisów o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych	<p>W okresie stanu zagrożenia epidemicznego/epidemii spowodowanego COVID-19 pracodawcy, którzy zanotowali spadek obrotów gospodarczych (w rozumieniu art. 15g ust. 9 KoronawirusU) lub istotny wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń z powodu przeciwdziałania COVID-19 (w rozumieniu art. 15gb ust. 2 KoronawirusU), mogą zawiesić obowiązek tworzenia lub funkcjonowania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, dokonywania odpisu podstawowego, wypłaty świadczeń urlopowych. Decyzja w tej sprawie musi mieć formę porozumienia z reprezentatywnymi związkami zawodowymi, jeśli działają one u pracodawcy.</p> <p>Z mocy prawa zostały zawieszony postanowienia układów zbiorowych pracy lub regulaminów wynagradzania, które ustalają wyższą wysokość odpisu na fundusz socjalny oraz przewidują inne świadczenia o charakterze socjalno-bytowym niż wynikają z przepisów ustawy. W takim przypadku pracodawca stosuje ustawową wartość odpisu.</p>

Część I. Zmiany w prawie pracy

Data/zakres zmiany	Opis zmiany przepisów
<p>(7) Wypowiadanie umów o zakazie konkurencji</p> <p>(8) Rozszerzenie grupy pracowników, których wynagrodzenia mogą być dofinansowywane ze środków FGŚP</p>	<p>W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii spowodowanego COVID-19 strony umowy o zakazie konkurencji obowiązującym po ustaniu stosunku pracy, umowy agencyjnej, umowy zlecenia, innej umowy o świadczenie usług, umowy o dzieło, mogą ją wypowiedzieć z zachowaniem terminu 7 dni.</p> <p>Pracodawcy uzyskali możliwość wnioskowania o dofinansowanie do wynagrodzenia pracowników nieobjętych: przestojem w rozumieniu art. 81 KP, przestojem ekonomicznym lub obniżonym wymiarem czasu pracy w rozumieniu art. 15g ust. 1 KoronawirusU. Maksymalna wartość dofinansowania wynosi połowę wynagrodzenia pracownika, jednak nie więcej niż 40% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego na podstawie przepisów emerytalnych.</p> <p>Zmienione przepisy:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) art. 3 KoronawirusU, 2) art. 3a KoronawirusU, 3) art. 15gb KoronawirusU, 4) art. 15gc KoronawirusU, art. 168 Kodeksu pracy, 5) art. 15gd KoronawirusU, 6) art. 15ge KoronawirusU, 7) art. 15gf KoronawirusU, 8) art. 15gg KoronawirusU. <p>Podstawa nowelizacji: art. 77 pkt 1, 2, 16 ustawy z 19.6.2020 r. o dopłatach do oprocentowania kredytów bankowych udzielanych przedsiębiorcom dotkniętym skutkami COVID-19 oraz o uproszczonym postępowaniu o zatwierdzenie układu w związku z wystąpieniem COVID-19 (Dz.U. z 2020 r. poz. 1086).</p>
16.5.2020 r.	
<p>Podwyższenie kwoty wolnej od potrąceń dla pracowników, których dochody obniżyły się w związku z pandemią koronawirusa</p>	<p>W przypadku gdy pracownikowi zostało obniżone wynagrodzenie lub członek rodziny pracownika utracił źródło dochodu z powodu podjętych w Polsce działań służących zapobieganiu zarażeniem wirusem SARS-CoV-2, kwoty wynagrodzenia wolnego od potrąceń określone w art. 87¹ § 1 Kodeksu pracy ulegają zwiększeniu o 25% na każdego nieosiągającego dochodu członka rodziny, którego pracownik ten ma na utrzymaniu. Członkiem rodziny jest małżonek albo rodzic wspólnego dziecka oraz dziecko w wieku do 25. roku życia, a także dziecko, które ukończyło 25. rok życia, legitymujące się orzeczeniem o niepełnosprawności.</p> <p>Zmienione przepisy: art. 87¹ Kodeksu pracy.</p> <p>Podstawa nowelizacji: art. 52 ustawy z 14.5.2020 r. o zmianie ustaw w zakresie działań osłonowych w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2 (Dz.U. z 2020 r. poz. 875).</p>
18.4.2020 r.	
<p>(1) Szkolenia wstępne i okresowe w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy</p> <p>(2) Zwolnienia grupowe lub obniżanie wynagrodzeń w urzędach centralnych</p>	<p>Szkolenia wstępne BHP mogą być przeprowadzone w okresie zagrożenia epidemiologicznego w sposób zdalny, z wyjątkiem instruktażu stanowiskowego:</p> <ul style="list-style-type: none"> • pracownika zatrudnionego na stanowisku robotniczym, • pracownika zatrudnionego na stanowisku, na którym występuje narażenie na działanie czynników niebezpiecznych, • pracownika przenoszonego na stanowisko, o którym mowa w pkt 1 i 2, • ucznia odbywającego praktyczną naukę zawodu oraz studenta odbywającego praktykę studencką. <p>Termin przeprowadzenia szkolenia okresowego BHP przypadający w okresie zagrożenia epidemiologicznego oraz w okresie 30 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemiologicznego wydłuża się do 60. dnia od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego.</p> <p>W przypadku gdy negatywne skutki gospodarcze COVID-19 spowodują stan zagrożenia dla finansów publicznych państwa, w szczególności wyższy od zakładanego w ustawie budżetowej wzrost deficytu budżetu państwa lub państwowego długu publicznego, rząd będzie miał prawo do nakazania zmniejszenia zatrudnienia w urzędach lub obniżenia wynagrodzeń zatrudnionym w nich pracownikom. Zmniejszenie zatrudnienia oraz możliwość wprowadzenia mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników może mieć zastosowanie do osób zatrudnionych na podstawie stosunku pracy w Kancelarii Prezesa Rady Ministrów, urzędach obsługujących członków Rady Ministrów, urzędach obsługujących organy administracji rządowej w województwie, a także w jednostkach podległych i nadzorowanych przez Prezesa Rady Ministrów, ministra kierującego działem administracji rządowej lub wojewodę.</p>

Część I. Zmiany w prawie pracy

Data/zakres zmiany	Opis zmiany przepisów
8.3.2020 r.	
Możliwość polecenia pracownikowi pracy zdalnej	<p>W celu przeciwdziałania COVID-19 pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie, przez czas oznaczony, pracy określonej w umowie o pracę, poza miejscem jej stałego wykonywania (praca zdalna). Oznacza to wprowadzenie nadzwyczajnej, odformalizowanej możliwości zmiany miejsca pracy na dom pracownika.</p> <p>Zmienione przepisy: art. 150 Kodeksu pracy. Podstawa nowelizacji: art. 3 ustawy z 2.3.2020 r. szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1842).</p>
1.1.2020 r.	
Składniki minimalnego wynagrodzenia za pracę	<p>W katalogu składników wynagrodzenia pracownika, których nie uwzględnia się przy obliczaniu wysokości minimalnego wynagrodzenia pracownika, dodany został nowy punkt „dodatek za staż pracy”, rozumiany jako dodatek do wynagrodzenia przysługujący pracownikowi z tytułu osiągnięcia ustalonego okresu zatrudnienia, na zasadach określonych w odrębnych przepisach, układzie zbiorowym pracy lub innym opartym na ustawie porozumieniu zbiorowym, regulaminie wynagradzania, statucie określającym prawa i obowiązki stron stosunku pracy, umowie o pracę lub spółdzielczej umowie o pracę. Wyłączenie z kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę pracownika dodatku za staż pracy powoduje, że pracownicy z dłuższym stażem będą mieli realnie wyższy dochód od pracowników rozpoczynających karierę. Tym samym przepisy o minimalnym wynagrodzeniu będą bardziej przejrzyste i sprawiedliwe.</p> <p>Zmienione przepisy: art. 1 ustawy z 10.10.2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2018 r., poz. 2177). Podstawa nowelizacji: art. 1 pkt 10, art. 6 ust. 5 pkt 5 ustawy z 19.7.2019 r. o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2019 r. poz. 1524).</p>
7.11.2019 r.	
Sądowy nakaz zatrudnienia pracownika na czas procesu	<p>Sąd pracy uzyskał uprawnienie do nakazania pracodawcy dalszego zatrudnienia pracownika jeszcze przed wydaniem ostatecznego wyroku, tj. na czas trwania postępowania sądowego. Upřednio sąd pracy mógł zobowiązać pracodawcę do dalszego zatrudnienia pracownika tylko na wniosek pracownika, gdy uznał wypowiedzenie za bezskuteczne. Obecnie sąd może zobowiązać pracodawcę do dalszego zatrudnienia pracownika, tj. do czasu prawomocnego zakończenia postępowania, także przywracając pracownika do pracy. Zmiana ta jest wynikiem doświadczeń z praktyki stosowania dotychczasowego przepisu, bowiem z reguły żaden proces o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne nie kończył się w terminie umożliwiającym jego zastosowanie przed rozwiązaniem się umowy. Zdarzało się, że pracodawcy świadomie naruszali przepisy prawa pracy, kalkulując przewlekłość postępowania jako sposób na pozbycie się pracownika. Obecnie sąd I instancji uzyskał narzędzie umożliwiające nakazanie zatrudnienia pracownika na czas procesu (postępowania w kolejnych instancjach, do czasu jego prawomocnego zakończenia).</p> <p>Zmienione przepisy: art. 477² § 2 Kodeksu postępowania cywilnego. Podstawa nowelizacji: art. 1 pkt 164 ustawy z 4.7.2019 r. o zmianie ustawy – Kodeks postępowania cywilnego oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2019 r. poz. 1469).</p>

2. Zestawienie zmian w prawie pracy od maja 2019 r. do grudnia 2020 r.

Data/zakres zmiany	Opis zmiany przepisów
7.9.2019 r.	
(1) Świadczenie pracy	<p>Wprowadzone zostały liczne zmiany w zakresie świadectw pracy, które w szczególności polegają na:</p> <ul style="list-style-type: none"> • wydłużeniu do 14 dni terminu na złożenie wniosku pracownika o sprostowanie świadectwa pracy oraz terminu na złożenie żądania sprostowania świadectwa pracy do sądu pracy, jeśli pracodawca odmówi spełnienia wniosku pracownika, • likwidacji obowiązku pracodawcy wskazywania pracownikowi w treści świadectwa pracy adresu konkretnego sądu rejonowego – sądu pracy właściwego do wniesienia żądania sprostowania świadectwa pracy (właściwość sądu określają przepisy KPC, jednocześnie pozostawiając pracownikowi możliwość podjęcia decyzji w sprawie wyboru konkretnego sądu), • zniesieniu obowiązku pracodawcy wydawania odpisu świadectwa pracy (pracownik albo inna uprawniona osoba może bowiem żądać wydania mu kopii dokumentu z akt osobowych, w tym m.in. kopii świadectwa pracy), • wprowadzeniu zasady, że pracodawca może na świadectwie pracy podawać albo REGON albo NIP albo oba te numery, • doprecyzowaniu, że wykroczeniem przeciwko prawom pracownika jest niewydanie świadectwa pracy w terminie ustawowym (co do zasady, do 7 dni od dnia rozwiązania stosunku pracy), a dotychczas penalizacja dotyczyła ogólnie pojętego niewydania świadectwa pracy.
(2) Prawo wystąpienia do sądu pracy z żądaniem uprawnienia do otrzymania świadectwa pracy	<p>Wprowadzona została nowa instytucja rozwiązująca problem braku świadectwa pracy w przypadku, gdy pracodawca nie istnieje albo z innych przyczyn wytoczenie przeciwko niemu powództwa o zobowiązanie pracodawcy do wydania świadectwa pracy jest niemożliwe. W takich okolicznościach pracownikowi przysługuje prawo wystąpienia do sądu pracy z żądaniem ustalenia uprawnienia do otrzymania świadectwa pracy. Takie orzeczenie sądu będzie mogło zastępować świadectwo pracy.</p>
(3) Mobbing	<p>Po zmianie mobbingowany pracownik może wystąpić o odszkodowanie od pracodawcy nie tylko wtedy, gdy w związku z mobbingiem rozwiązał umowę o pracę, ale także w sytuacji, gdy pomimo mobbingu nadal jest zatrudniony u pracodawcy (nie rozwiązał umowy o pracę).</p>
(4) Szczególne uprawnienia związane z rodzicielstwem	<p>Pracownikom – innym członkom najbliższej rodziny dziecka (tj. innym niż ojciec i matka) przyznane zostały wszystkie uprawnienia pracownicze związane z korzystaniem z urlopów macierzyńskich i rodzicielskich. Dotyczy to m.in. szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy w okresie korzystania z tych urlopów związanych z rodzicielstwem, prawa do wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy, jeżeli w tych okresach zostaną bezprawnie zwolnieni z pracy, możliwości korzystania z urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po korzystaniu z urlopów związanych z rodzicielstwem.</p>
(5) Dyskryminacja i równe traktowanie pracowników	<p>Wprowadzone zostały zmiany w zakresie dyskryminacji i równego traktowania, których skutkiem jest utworzenie w pełni otwartego katalogu przesłanek uzasadniających dyskryminację. Oznacza to, że każde nieuzasadnione obiektywnymi przyczynami nierówne traktowanie pracowników może być uznane za dyskryminację.</p> <p>Zmienione przepisy:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) art. 97, art. 282 Kodeksu pracy, 2) art. 97¹ Kodeksu pracy, 3) art. 94³ § 4 Kodeksu pracy, 4) art. 47, art. 163 § 3, art. 177 § 5 Kodeksu pracy, 5) art. 11³, art. 18^{3a} § 1 Kodeksu pracy. <p>Podstawa nowelizacji: art. 1 ustawy z 15.5.2019 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2019 r. poz. 1043).</p>

Część I. Zmiany w prawie pracy

Data/zakres zmiany	Opis zmiany przepisów
<p>4.5.2019 r.</p> <p>Obowiązek przeglądu danych osobowych zawartych w dokumentacji przyznawania świadczeń z zakładowego funduszu socjalnego</p>	<p>Uregulowane zostały zasady postępowania z danymi osobowymi osób starających się o przyznanie świadczenia socjalnego z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Na szczególną uwagę zasługuje obowiązek pracodawcy dokonywania przeglądu danych osobowych zawartych w dokumentacji wytworzonej w ramach prowadzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Przegląd taki powinien być dokonywany nie rzadziej niż raz w roku kalendarzowym.</p> <p>Zmienione przepisy: art. 8 ust. 1a–1d ustawy z 4.3.1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.</p> <p>Podstawa nowelizacji: art. 27 ustawy z 21.2.2019 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem stosowania rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27.4.2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz.U. z 2019 r. poz. 730).</p>
<p>4.5.2019 r.</p> <p>(1) Ograniczenie zakresu danych osobowych żądanych od kandydatów na pracowników</p> <p>(2) Monitoring wizyjny</p>	<p>Po zmianach, od osób ubiegających się o zatrudnienie pracodawca nie może już żądać podania imion rodziców ani miejsca zamieszkania (ale może żądać podania danych kontaktowych). Informacji dotyczących wykształcenia, kwalifikacji zawodowych i przebiegu dotychczasowego zatrudnienia pracodawca może żądać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie tylko wtedy, gdy jest to niezbędne do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku.</p> <p>Monitoring (tzw. monitoring wizyjny) nie może już w jakimkolwiek zakresie obejmować pomieszczeń udostępnianych zakładowej organizacji związkowej, natomiast dodatkowym warunkiem stosowania monitoringu w pomieszczeniach sanitarnych jest uzyskanie uprzedniej zgody zakładowej organizacji związkowej, a jeżeli u pracodawcy nie działa taka organizacja – zgody przedstawicieli pracowników wybranych w trybie przyjętym u danego pracodawcy.</p> <p>Zmienione przepisy:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) art. 22^{1a} i 22^{1b} Kodeksu pracy, 2) art. 22² § 2 i 10 Kodeksu pracy. <p>Podstawa nowelizacji: art. 4 ustawy z 21.2.2019 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem stosowania rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27.4.2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz.U. z 2019 r. poz. 730).</p>

Część II. Akty prawne

Rozdział I. Zatrudnianie i zwalnianie

1. Kodeks pracy

z dnia 26 czerwca 1974 r. (Dz.U. Nr 24, poz. 141)

Tekst jednolity z dnia 9 czerwca 2022 r. (Dz.U. z 2022 r. poz. 1510)

(zm.: Dz.U. 2022, poz. 1700, poz. 2140; 2023, poz. 240, poz. 641)

Spis treści

	Art.
Dział pierwszy. Przepisy ogólne	1–21
Rozdział I. Przepisy wstępne	1–9 ¹
Rozdział II. Podstawowe zasady prawa pracy	10–18 ³
Rozdział IIa. Równe traktowanie w zatrudnieniu	18 ^{3a} –18 ^{3e}
Rozdział IIb. Nadzór i kontrola przestrzegania prawa pracy	18 ⁴ –18 ⁵
Rozdział III. (<i>uchylony</i>)	19–21
Dział drugi. Stosunek pracy	22–77
Rozdział I. Przepisy ogólne	22–24
Rozdział II. Umowa o pracę	25–67
Oddział 1. Zawarcie umowy o pracę	25–29 ⁴
Oddział 2. Przepisy ogólne o rozwiązaniu umowy o pracę	30–31
Oddział 3. Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem	32–43
Oddział 4. Uprawnienia pracownika w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę	44–51
Oddział 5. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia	52–55
Oddział 6. Uprawnienia pracownika w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia	56–61
Oddział 6a. Uprawnienia pracodawcy w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia	61 ¹ –62
Oddział 7. Wygaśnięcie umowy o pracę	63–67
Rozdział IIa. (<i>uchylony</i>)	67 ¹ –67 ⁴
Rozdział IIb. (<i>uchylony</i>)	67 ⁵ –67 ¹⁷
Rozdział IIc. Praca zdalna	67 ¹⁸ –67 ³⁴
Rozdział III. Stosunek pracy na podstawie powołania, wyboru, mianowania oraz spółdzielczej umowy o pracę	68–77
Oddział 1. Stosunek pracy na podstawie powołania	68–72
Oddział 2. Stosunek pracy na podstawie wyboru	73–75
Oddział 3. Stosunek pracy na podstawie mianowania	76
Oddział 4. Stosunek pracy na podstawie spółdzielczej umowy o pracę	77
Dział trzeci. Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia	77 ¹ –93
Rozdział I. Ustalanie wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą	77 ¹ –77 ⁵
Rozdział Ia. Wynagrodzenie za pracę	78–83
Rozdział II. Ochrona wynagrodzenia za pracę	84–91
Rozdział III. Świadczenia przysługujące w okresie czasowej niezdolności do pracy	92
Rozdział IIIa. Odprawa rentowa lub emerytalna	92 ¹
Rozdział IV. Odprawa pośmiertna	93
Dział czwarty. Obowiązki pracodawcy i pracownika	94–113 ¹
Rozdział I. Obowiązki pracodawcy	94–99
Rozdział II. Obowiązki pracownika	100–101
Rozdział IIa. Zakaz konkurencji	101 ¹ –101 ⁴
Rozdział III. Kwalifikacje zawodowe pracowników	102–103 ⁶
Rozdział IV. Regulamin pracy	104–104 ⁴
Rozdział V. Nagrody i wyróżnienia	105–107
Rozdział VI. Odpowiedzialność porządkowa pracowników	108–113 ¹
Dział piąty. Odpowiedzialność materialna pracowników	114–127

[Przejdź do księgarni →](#)



ksiegarnia.beck.pl