



DZP

więcej niż prawo

Więcej niż
doradztwo?

Zmiany
w prawie pracy
Sesja Q&A

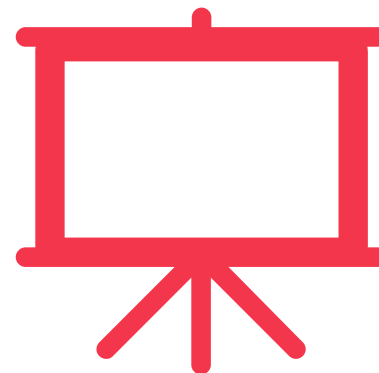
Wystąpienie dla uczestników konferencji HR NEXT

Łukasz Górzny, radca prawny
Senior Associate w Praktyce Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych DZP

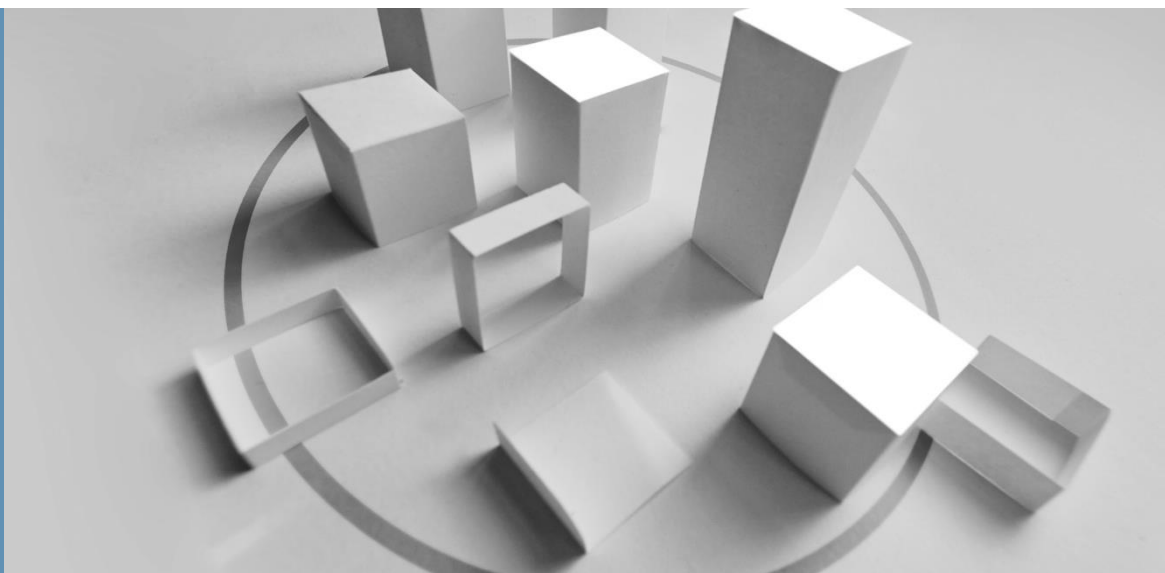
Wrocław, 16 czerwca 2023 r.

O czym dziś porozmawiamy?

- I. Sesja Q&A
- II. Gdyby nam się nudziło... czyli nadchodzą kolejne zmiany w przepisach :)



I. Sesja Q&A



Prawo do szkoleń (1)

W jakim przypadku za czas szkolenia pracownik powinien otrzymać dzień wolny od pracy?

Art. 94[13] k.p. Jeżeli **obowiązek pracodawcy** przeprowadzenia **szkoleń pracowników niezbędnych** do wykonywania określonego **rodzaju pracy** lub **pracy na określonym stanowisku** wynika z postanowień układu zbiorowego pracy lub innego porozumienia zbiorowego, lub z regulaminu, lub **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 poza normalnymi godzinami pracy pracownika wlicza się do czasu pracy.



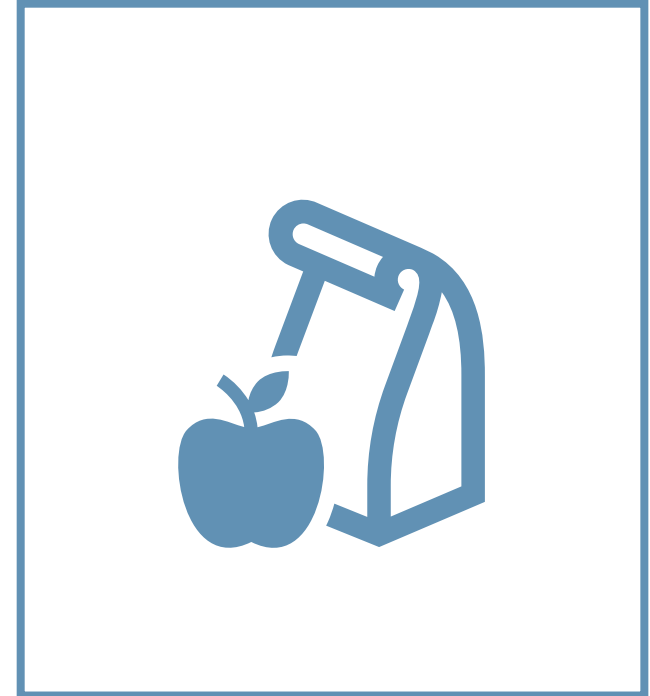
Przerwy w pracy po zmianach (2)

Jak prawidłowo udzielać nowych przerw w czasie pracy?

Art. 134 § 1 k.p.. 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.

§ 2. Przerwy, o których mowa w § 1, wlicza się do czasu pracy.



Dyrektywa *work-life balance* (3)

Co oznacza dyrektywa *work-life balance* w praktyce?

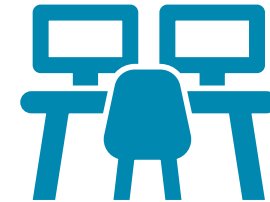
- Elastyczna organizacja pracy
- Zwolnienie od pracy z powodu siły wyższej
- Niepłatny urlop opiekuńczy
- Urlop rodzicielski (niezależniony od urlopu macierzyńskiego, dodatkowe 9 tygodni)
- Urlop ojcowski (1.r.ż. dziecka)
- Nowe elementy umowy o pracę
- Zmiany w umowie na okres próbny
- Poszerzenie informacji o warunkach zatrudnienia
- Zmiany w sposobie rozwiązywania umów o pracę
- Wniosek o zmianę rodzaju pracy



Kontrole pracodawcy i PIP (4)

Kontrole pracy zdalnej i kontrole trzeźwości. Jak powinny wyglądać?

1. Pracodawca ma prawo do kontroli wykonywania pracy zdalnej przez pracownika, kontroli w zakresie BHP i przestrzegania wymogów bezpieczeństwa i ochrony informacji.
2. Kontrola odbywa się w porozumieniu z pracownikiem, w oparciu o zapisy regulaminu. Kontrola nie może naruszać prawa do prywatności.
3. Zasady kontroli trzeźwości w miejscu pracy powinny wynikać z regulaminu pracy.
4. Trzeźwość bada się tylko wtedy, gdy jest to niezbędne. Tylko gdy jest to niezbędne, przechowuje się informacje o badaniach przez rok w aktach osobowych, chyba że spór sądowy.
5. Czy można badać trzeźwość pracownika zdalnego?



Urlopy rodzicielskie (5)

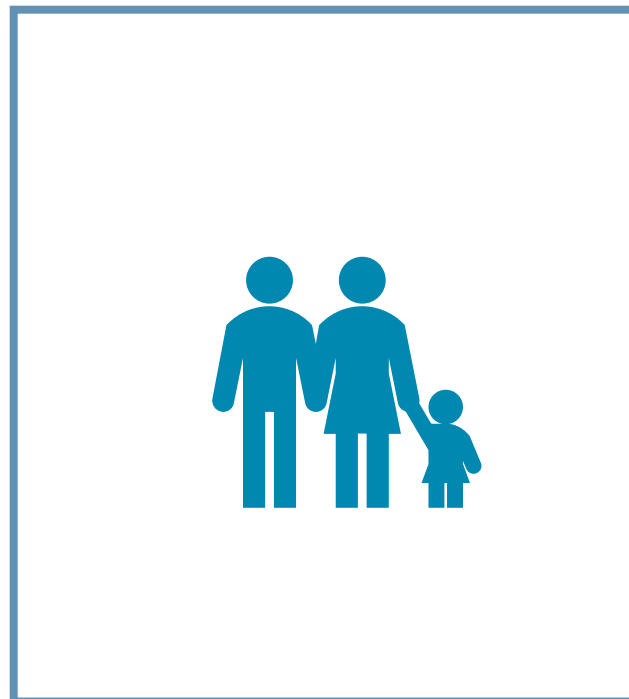
Jak w praktyce stosować nowe przepisy dotyczące urlopów rodzicielskich po 26 kwietnia?



Relacja pomiędzy urlopem macierzyńskim a rodzicielskim (6)

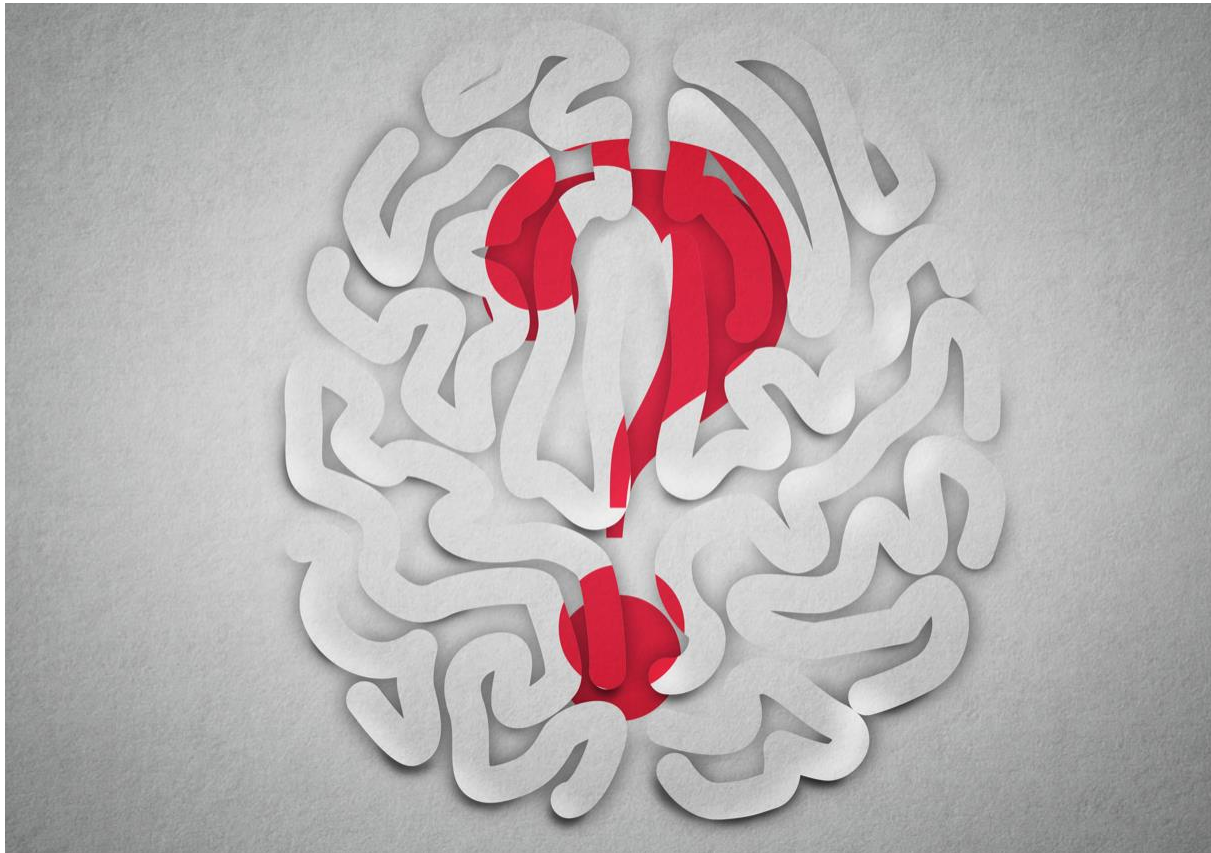
Pracownica urodziła dziecko, ale nie złożyła jeszcze wniosku o urlop macierzyński. Równocześnie wniosek o 9 tygodni urlopu rodzicielskiego zdążył złożyć ojciec dziecka.

W jakiej wysokości płatny będzie urlop rodzicielski ojca?



Q&A

Inne pytania?

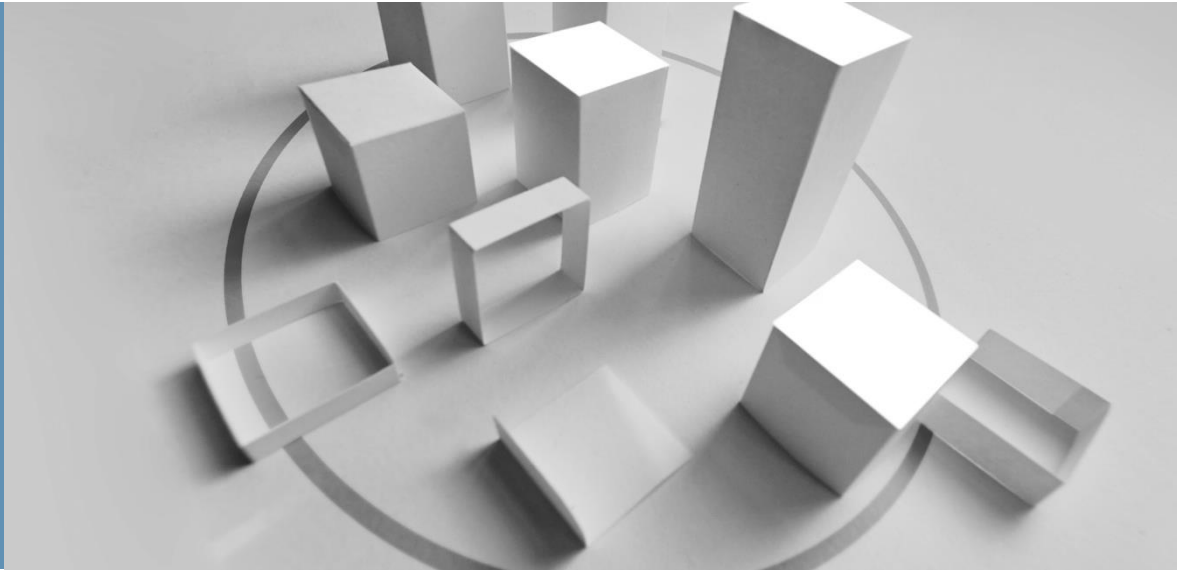




DZP

więcej niż prawo

II. Gdyby nam się nudziło... czyli nadchodzą kolejne zmiany w przepisach



Nowe przepisy w prawie pracy

Dyrektywa o
przejrzystości
wynagrodzeń

Nowelizacja k.p.c. –
przywrócenie do pracy i
zabezpieczenie roszczeń
pracowników
chronionych

Zmiana rozporządzenia
w sprawie BHP na
stanowiskach
wyposażonych w
monitory ekranowe

Inne? 😊



Dziękuję za uwagę!



Łukasz Górzny
Radca Prawny

T: +48 61 642 49 85

M: +48 660 440 349

E: Lukasz.Gorzny@dzp.pl



Biuro w Warszawie

Rondo ONZ 1
00-124 Warszawa
T + 48 22 557 76 00
F + 48 22 557 76 01

Biuro w Poznaniu

ul. Paderewskiego 8
61-770 Poznań
T + 48 61 642 49 00
F + 48 61 642 49 50

Biuro we Wrocławiu

ul. Gwiaździsta 66
53-413 Wrocław
T + 48 71 712 47 00
F + 48 71 712 47 50