



# SPCG

KANCELARIA PRAWNA

[WWW.SPCG.PL](http://WWW.SPCG.PL)

## NEWSLETTER PRAWA PRACY MARZEC 2019

Zespół prawników praktyki prawa pracy i ubezpieczeń społecznych w kancelarii SPCG świadczy kompleksowe usługi doradcze w zakresie indywidualnego i zbiorowego prawa pracy.

Sporządzamy dowolną dokumentację pracowniczą, doradzamy w negocjacjach ze związkami zawodowymi, wspieramy w rozwiązywaniu sporów. Posiadamy doświadczenie w transakcjach przejmowania całości lub części zakładów pracy w ramach reorganizacji lub nabywania przedsiębiorstw lub ich aktywów.

Na bieżąco analizujemy zmiany w uregulowaniach prawnych z zakresu prawa pracy oraz orzecznictwo i interpretacje w tym zakresie. Śledzimy też przebieg prac legislacyjnych dotyczących przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych.

W niniejszym opracowaniu prezentujemy wybrane przez nas orzecznictwo, a także informacje o ważniejszych wprowadzonych lub planowanych zmianach w przepisach prawnych.

ZAPRASZAMY NA CYKL  
CZWARTKOWYCH SPOTKAŃ  
Z ZESPOŁEM PRAWA PRACY SPCG

## O PRAWIE PRACY PRZY PORANNEJ KAWIE

### W NEWSLETTERZE:

#### O PRAWIE PRACY PRZY PORANNEJ KAWIE

- Wypadek przy pracy – jak prawidłowo ustalić okoliczności wypadku przy pracy i przygotować protokół powypadkowy.

#### WYBRANE ORZECZENIA

- Pracodawca tolerując mobbing pośrednio nęka pracownika.
- Badanie firmowym alkomatem nie uzasadni dyscyplinarki za alkohol.

#### AKTUALNOŚCI I ZMIANY LEGISLACYJNE

- PPK – nowe obowiązki pracodawców i terminy wdrożenia – **wyjaśniamy wątpliwości**.
- Apel pracodawców o ułatwienie zatrudniania cudzoziemców.

#### PROJEKTY LEGISLACYJNE

- Wzór deklaracji rezygnacji z PPK.
- Nowy wzór protokołu powypadkowego.
- Nowy wzór karty szkolenia wstępnego BHP oraz zaświadczenia o ukończeniu szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.
- Projekt nowej dyrektywy unijnej dot. równowagi między życiem zawodowym, a prywatnym rodziców i opiekunów.



## CYKL SPOTKAŃ: O PRAWIE PRACY PRZY PORANNEJ KAWIE

Szanowni Państwo,

Przypominamy, że już **7 marca 2019 r.** odbędzie się kolejne spotkanie z cyklu „O prawie pracy przy porannej kawie”.

Tym razem chcemy Państwu zaproponować prezentację zagadnienia oraz dyskusję na temat: **Wypadek przy pracy – jak prawidłowo ustalić okoliczności wypadku przy pracy i przygotować protokół powypadkowy.** Spotkanie poprowadzi mec. Adam Kostrzewa, szef praktyki prawa pracy w SPCG.

Więcej o spotkaniu oraz informacje organizacyjne:  
<https://spcg.pl/aktualia/wydarzenia/spcg-uruchamia-cykl-spotkan-roboczych-o-prawie-pracy-przy-porannej-kawie/>

Terminy oraz tematyka kolejnych spotkań:

- (04.04.2019)  
Zakaz konkurencji i obowiązek zachowania poufności – jak regulować, aby się zabezpieczyć.
- (09.05.2019)  
Bezpieczne rozstanie z pracownikami - jak minimalizować ryzyko przy rozwiązywaniu lub wypowiedaniu umów.
- (06.06.2019)  
Podwyższone koszty uzyskania przychodu w stosunku pracy – praktyka organów podatkowych.

**ZAPRASZAMY DO UCZESTNICTWA W SPOTKANIACH Z CYKLU:  
„O PRAWIE PRACY PRZY PORANNEJ KAWIE”  
KOLEJNE SPOTKANIE 4 KWIETNIA – ZAREZERWUJ MIEJSCE JUŻ DZIŚ!**

## WYBRANE ORZECZENIA

**Pracodawca tolerując mobbing pośrednio nęka pracownika – wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 8 listopada 2018 r., sygn. III Apa 47/18.**

Sprawa dotyczyła pracownicy, zatrudnionej w pewnej firmie zajmującej się przetwórstwem mięsa. Praca odbywała się na terenie Niemiec. Pracownica była zatrudniona na stanowisku brygadzysty, a do jej zadań należało m.in. ewidencjonowanie czasu pracy pracowników podległych i nadzorowanie wykonywania przez nich zadań. W trakcie wykonywania pracy miały miejsce zatargi z jednym z pracowników – obywatelem Niemiec. Pracownica nie zgadzała się na wpisywanie fikcyjnych nadgodzin do ewidencji czasu pracy. Odmawiając „naraziła się” jednak swojemu podwładnemu. Była to jedna z przyczyn zachowania o cechach mobbingu ze strony tego podwładnego wobec pracownicy. obrażał on powódkę, zwracał się do niej wulgarnymi słowami, utrudniał jej pracę, a nawet popychał. Powódka wielokrotnie informowała swoich przełożonych o jego zachowaniach, jednak bez skutku. Prezes zarządu Spółki, polecał pracownicy m.in. sporządzić notatkę z zajęć, obiecał również, że sprawa „zostanie załatwiona”. Znamienne jest również to, że przyjechał na miejsce, w okresie, kiedy powódka była na urlopie.

W Sądzie powódka udowodniła, że przewlekły stres związany z doświadczeniami w pracy doprowadził do rozstroju jej zdrowia, a także, że w trakcie zatrudnienia poddawana była długiemu i uporczywemu nękanu i zastraszaniu. Przełożeni bagatelizowali jej sytuację; dopiero w 2014 r., powódka została przeniesiona do innego działu.

Sądy orzekające w tej sprawie stanęły na stanowisku, że działania i zachowania niemieckiego pracownika (bezpośrednio) i przełożonych m.in. prezesa Zarządu (pośrednio) wobec powódki - posiadały cechy nękania i zastraszania. W konsekwencji za odpowiedzialnego za zachowanie niemieckiego pracownika Sądy wskazały pracodawcę i nałożyły na niego obowiązek wypłaty zadośćuczynienia.

Podkreślono, że pracodawca nie może się zastrzegać brakiem wiedzy o mobbingu, jeśli nie podejmuje reakcji na zgłoszenia (nie wyjaśnia ich) i toleruje negatywne zachowania innych pracowników. Podkreślono, że **pracodawca odpowiada za naruszenie dóbr osobistych powódki jako pracownika, choćby sprawcą naruszenia był inny pracownik, ponieważ tolerował on niewłaściwe zachowanie wobec powódki.**



## WYBRANE ORZECZENIA

**Badanie firmowym alkomatem nie uzasadni dyscyplinarki za alkohol – wyrok Sądu Najwyższego z 4 grudnia 2018 r., sygn. akt I PK 194/17.**

Z rozstrzygniętej ostatecznie przez SN sprawy płyną praktyczne wnioski, jak powinien się zachować pracodawca i pracownik, w przypadku negatywnych wyników badania trzeźwości przeprowadzonego przez pracodawcę.

Sprawa dotyczyła pracownika, któremu wręczono zwolnienie dyscyplinarne z powodu stawienia się w pracy w stanie nietrzeźwości, co potwierdziło badanie przeprowadzone alkomatem pracodawcy, który wskazał wynik 2,6 promila. W sprawie okoliczność ta była jednak sporna, a pracownik twierdził, że nie spożywał alkoholu ani dnia, kiedy stawiał się w pracy, ani też w dniu poprzednim. Zwolniony pracownik zakwestionował wyniki badania przeprowadzonego przez pracodawcę, nie udało mu się jednak – mimo podjętych starań – doprowadzić tego dnia do przeprowadzania badań krwi w pobliskim komisariacie Policji, czy też szpitalach. Badań takich pracownikowi odmówiono, a uzyskał on jedynie zaświadczenie lekarskie, w którym stwierdzono, że brak u niego oznak spożycia alkoholu.

Sąd I instancji oddalił odwołanie pracownika, ustalając, że alkomat pracodawcy był sprawny, „na gwarancji”, był serwisowany i kalibrowany. Sąd pokreślił, że to pracownik nie wykazał, aby było inaczej. Co więcej w postępowaniu tylko jeden ze świadków potwierdził, że od pracownika czuć było alkohol. Jakkolwiek w ocenie Sądu, należało wziąć pod uwagę, że wraz z powodem badany był inny pracownik, którego wyniki były niższe. Sąd stwierdził, że to, że pracownik tego dnia się nie „zataczał” nie świadczy o tym, że alkoholu nie spożywał, a oświadczenie lekarskie nie może być przesądzające, gdyż pracownik miał rozpocząć pracę o godzinie 14:00, a lekarz co do trzeźwości wypowiedział się około godziny 18:00, tylko na podstawie wyglądu i zachowania pracownika.

Z rozstrzygnięciem tym nie zgodził się pracownik, wnosząc apelację do Sądu Okręgowego. W wyniku apelacji Sąd ten zastanawiał się, czy w świetle przepisów ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi, pracodawca był w chwili zdarzenia zobowiązany poinformować pracownika

o alternatywnych możliwościach zbadania trzeźwości. Zdaniem Sądu odwoławczego, Sąd Rejonowy ustalając nietrzeźwość pracownika pominął jego determinację w ustaleniu trzeźwości w sposób alternatywny (wizyty na Policji i placówkach medycznych). Sąd podniósł również, że poza osobą wykonującą badanie testerem – żaden inny świadek nie potwierdził, aby od pracownika było czuć alkohol. Z tych względów wyrok został uchylony, a sprawa ponownie trafiła do Sądu I instancji.

Po ponownym zbadaniu sprawy Sąd I zasądził pracownikowi odszkodowanie uznając, że dyscyplinarka była niezgodna z prawem (nie została udowodniona). Sąd Rejonowy podniósł, że jeśli są podejrzenia, że pracownik do pracy stawiał się pod wpływem alkoholu, wówczas pracodawca ma obowiązek umożliwienia pracownikowi wykazania trzeźwości w inny sposób. Natomiast w tej sprawie, pracodawca nie poinformował o tym pracownika, nie wezwał również Policji, a oparł się wyłącznie na wynikach własnego alkomatu.

Z takim rozstrzygnięciem nie zgodził się pracodawca, który wniósł apelację. Sąd Okręgowy podzielił jednak stanowisko Sądu I instancji, i apelację pracodawcy oddalił.

Sąd Najwyższy badając tę sprawę, podkreślił, że nie ulega wątpliwości, że pracodawca może i ma obowiązek kontrolować stan trzeźwości pracowników. Działania te są uzasadnione koniecznością weryfikacji przestrzegania przez pracowników ich podstawowych obowiązków. SN wskazał jednak, że **pozytywny wynik badania może być traktowany jako podstawa domniemań faktycznych, że pracownik znajduje się w stanie nietrzeźwości lub po użyciu alkoholu.** Okoliczność ta powinna być jednak bezspornie udowodniona. W konsekwencji badanie firmowym alkomatem może mieć tylko „pomocniczy” charakter. Badanie trzeźwości pracownika może dokonać tylko uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego. SN podkreślił, że w interesie pracodawcy leży wezwanie takiego organu (np. Policji), w celu przeprowadzania badania na miejscu. Jeśli pracownik nie żąda wezwania takich organów – pracodawca powinien to uczynić. Z obowiązku tego pracodawca nie może się zwolnić sugerując pracownikowi udanie się na komisariat lub do laboratorium analitycznego.



## AKTUALNOŚCI – PRACOWNICZE PLANY KAPITAŁOWE

**Szanowni Państwo**, moment utworzenia PPK zbliża się nieuchronnie. Przygotowując się do tego procesu, rekomendujemy, aby „mapę drogową” wdrożenia PPK w Państwa organizacji opracować już teraz. Zalecamy również, aby odpowiednio wcześniej opracować projekty dokumentacji informacyjnej dla pracowników. Jesteśmy gotowi wesprzeć Państwa w przygotowaniu Waszych organizacji do procesu uruchomienia PPK – zapraszamy do kontaktu z nami.

### PPK: nowe obowiązki pracodawców i terminy wdrożenia – wyjaśniamy wątpliwości.

W ostatnim czasie zdecydowanie głośno i powszechnie mówi się o PPK. Dyskusja dotyczy w szczególności tego, jak i kiedy wdrażać PPK w organizacjach. Do pracodawców trafiają często sprzeczne informacje o dodatkowych obowiązkach wynikających z ustawy o PPK. Zwraca się uwagę, że na obowiązki te pracodawcy nie tylko będą się musieli przygotować, ale również na to, że ich nieprzestrzeganie grozi wysokimi karami. Najwyższe z nich w ustawie określono w kwocie 1 miliona złotych, czy w wysokości 1,5% funduszu wynagrodzeń u danego pracodawcy. W gąszczu tych wszystkich informacji, warto je nieco usystematyzować i wyjaśnić.

Poniżej przedstawiamy najważniejsze informacje dotyczące wdrożenia PPK w Państwa organizacjach i obowiązków z tym związanych w formie odpowiedzi na najczęściej zadawane pytania.

#### ① Kto ma obowiązek tworzyć PPK?

Obowiązek tworzenia PPK w najbliższej przyszłości będzie spoczywał na podmiotach zatrudniających:

- od 1 lipca 2019 roku – co najmniej 250 osób zatrudnionych na dzień 31 grudnia 2018 r.
- od 1 stycznia 2020 roku – co najmniej 50 osób zatrudnionych na dzień 30 czerwca 2019 r.

*Wyjaśnienie:* Data 1 lipca 2019 r. (dla największych pracodawców), oraz 1 stycznia 2020 r. (dla średnich pracodawców), oznacza, że od tej chwili Ci pracodawcy mają już prawny obowiązek utworzenia PPK i muszą zacząć je tworzyć. Nie oznacza to, jednak, że w powyższych datach PPK powinno być już wdrożone i że w tej dacie dokonacie Państwo pierwszych wpłat do systemu.

#### ② Kto nie będzie musiał tworzyć PPK?

Zgodnie z ustawą tworzyć PPK nie będą musieli tacy pracodawcy, którzy przed dniem objęcia ich ustawą (1 lipca 2019 r. dla największych pracodawców), oraz (1 stycznia 2020 r. dla średnich pracodawców) prowadzą u siebie PPE (Pracowniczy Program Emerytalny), i jednocześnie odprowadzają składki podstawowe w wysokości co najmniej 3,5% wynagrodzenia (w rozumieniu ustawy o PPE), a poziom partycypacji wynosi co najmniej 25% osób zatrudnionych.

*Wyjaśnienie:* W przypadku największych pracodawców możliwość skorzystania z tego rozwiązania jest już praktycznie niemożliwa, z uwagi na długi czas tworzenia i rejestracji PPE (minimum 6 miesięcy). W naszej ocenie duże podmioty mogą nie zdążyć utworzyć PPE przed 1 lipca 2019 r.

#### ③ Na czym polega obowiązek tworzenia PPK?

Realizacja obowiązku utworzenia PPK u pracodawcy zasadniczo sprowadza się do zawarcia z instytucją finansową, w podanej kolejności, najpierw:

- 1) umowy o zarządzanie PPK – określa najważniejsze zasady prowadzonego PPK następnie:
- 2) umowy o prowadzenie PPK – zawierana przez pracodawcę w imieniu i na rzecz pracownika indywidualny stosunek prawny

#### ④ Kto będzie oszczędzał w PPK?

Założeniem systemu PPK jest, aby był on maksymalnie powszechny. Z tego względu oszczędzać w nim będą nie tylko pracownicy, ale m.in. osoby wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, członkowie rad nadzorczych wynagradzani z tego tytułu. System z założenia ma być również dobrowolny, lecz ustawodawca dla grupy osób w wieku 18 – 55 wprowadził zasadę automatycznego zapisu, przyznając tylko takim osobom prawo do zrezygnowania z oszczędzania. Na swój wniosek do systemu włączone będą osoby w wieku 55 – 70 lat, a osoby starsze w PPK nie będą oszczędzały.

## AKTUALNOŚCI – PRACOWNICZE PLANY KAPITAŁOWE

### ⑤ Jakie są terminy wdrożenia PPK?

Ustawa o PPK określa ostateczne terminy, w których PPK powinno zostać utworzone. Innymi słowy są to nieprzekraczalne terminy, w których w Państwa organizacjach powinny zostać zawarte umowy o zarządzanie PPK i umowy o prowadzenie PPK.

*Wyjaśnienie:* Ustawa przewiduje chronologiczną kolejność zawierania umów, nie ma jednak przeszkód, aby obie z nich zostały podpisane wcześniej w jednym czasie, o ile zostaną zachowane terminy na ich podpisanie.

Zgodnie z obowiązującymi wytycznymi PFR (Polski Fundusz Rozwoju), ostateczne terminy na zawarcie umów związanych z PPK (wdrożenie PPK) są następujące:

- 1) dla pracodawców tworzących PPK od 1 lipca 2019 r.:
  - termin na zawarcie umowy o zarządzanie PPK: 25.10.2019
  - termin na zawarcie umowy o prowadzenie PPK: 12.11.2019
- 2) dla pracodawców tworzących PPK od 1 stycznia 2020 r.:
  - termin na zawarcie umów o zarządzanie: 27.04.2020
  - termin na zawarcie umów o prowadzenie: 11.05.2020

### ⑥ Jak wygląda harmonogram oraz procedowanie przy wdrażaniu PPK?

Ustawa o PPK przewiduje, że umowy w zakresie PPK mogą zostać zawarte tylko z takimi instytucjami finansowymi, które swoją ofertę umieszczają na oficjalnej stronie programu (<http://mojeppk.pl>). Dodatkowo wybór instytucji finansowej powinien zostać dokonany w porozumieniu ze związkami zawodowymi lub przedstawicielem załogi (w przypadku, gdy występują). W ustawie określono również termin do kiedy porozumienie ze związkami powinno zostać osiągnięte. Wynikają z niej również dodatkowe obowiązki pracodawcy przy pierwszym wdrożeniu PPK – m.in. poinformowania pracowników w wieku 55 – 70 lat o możliwości zapisu do programu.

Mając powyższe na względzie, sugerujemy następującą kolejność działań:

- 1) Zapoznanie się z ofertami instytucji finansowych i dokonanie ich preselekcji.
- 2) Zaplanowanie konsultacji ze związkami zawodowymi / przedstawicielami.
- 3) Skonsultowanie ze związkami zawodowymi / przedstawicielami załogi wyselekcjonowanych ofert.
- 4) Dokonanie wyboru oferty instytucji finansowej.
- 5) Podpisanie umowy o zarządzanie PPK.
- 6) Ustalenie katalogu osób dla których będziecie Państwo mieli obowiązek podpisać umowę o prowadzenie PPK oraz wykonanie obowiązków informacyjnych wobec pracowników.
- 7) Podpisanie umowy o prowadzenie PPK dla osób, które powinny zostać włączone do programu.

### ⑦ Wzór deklaracji o rezygnacji z uczestnictwa w PPK.

Ministerstwo Finansów opublikowało pierwszy projekt dotyczący wzoru deklaracji, jaką pracownik będzie musiał złożyć podmiotowi zatrudniającemu, jeśli nie będzie chciał oszczędzać środków w PPK (deklaracja rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK).

Warto zatem przypomnieć, że zgodnie z ustawą o PPK, uczestnictwo w programie ma charakter dobrowolny. Jednak, dobrowolność ta rozumiana jest w sposób dość specyficzny. Polega ona na tym, że pracownicy w wieku od 18 do 55 lat, są przez pracodawców automatycznie włączane na listę osób za które będą dokonywane wpłaty do PPK, chyba, że wcześniej osoby te złożą pracodawcy wspomnianą deklarację o rezygnacji z uczestnictwa. Deklaracja ta będzie również stosowana przez tych pracowników, którzy już oszczędzają, ale podejmą decyzję o rezygnacji z dalszego dokonywania wpłat.

O ile tak rozumiana „dobrowolność” zapisu do PPK może budzić wątpliwości, o tyle treść projektowanego wzoru o rezygnacji z oszczędzania jedynie umacnia w przekonaniu, że intencją ustawodawcy jest, aby jak najwięcej osób w programie pozostało. Poza standardowym oświadczeniem o rezygnacji z oszczędzania w deklaracji zawarto jeszcze wyliczankę korzyści, jakie pracownik utraci w związku z podjęciem takiej decyzji. Z projektem można zapoznać pod adresem:

<https://legislacja.rcl.gov.pl/docs/502/12320651/12566607/12566608/dokument379416.pdf>



## AKTUALNOŚCI

### Apel pracodawców o ułatwienie zatrudniania cudzoziemców.

Pracodawcy zrzeszeni przy konfederacji Lewiatan, w ramach tej organizacji zwrócili się z pisemnym apelem do Ministerstwa Rodziny Pracy i Polityki Społecznej. Pracodawcy podkreślili konieczność podjęcia zdecydowanych działań, mających na celu uatrakcyjnienie polskiego rynku pracy dla zagranicznych pracowników.

Zdiagnozowano cztery kluczowe obszary zmian:

1. konieczność wydłużenia do 18 miesięcy okresu rejestracji oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy (obecnie 6 miesięcy);
2. faktyczne skrócenie okresu oczekiwania na uzyskanie potwierdzenia uzyskania zezwolenia (stempla) w dokumentach podróży (obecnie nawet od ok. 6-8 miesięcy);
3. ujednoczenie wytycznych dla wszystkich wojewódzkich urzędów w zakresie listy dokumentów, których dołączenia do wniosków wymagają urzędy;
4. wyeliminowanie konieczności ponownego procedowania zezwolenia na pracę, w przypadku zmiany stanowiska w ramach struktury firmy.

Jak wynika ze stanowiska Lewiatana, zmiany są niezbędne, gdyż nie tylko Polska na europejskim rynku konkuruje o zagranicznych pracowników. W szczególności, w 2020 r. w życie wejdą przepisy otwierające niemiecki rynek pracy. Podkreśla się również, że procedury w innych krajach UE trwają szybciej.

## PROJEKTY LEGISLACYJNE

### Nowy wzór karty szkolenia wstępnego BHP oraz zaświadczenia o ukończeniu szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy – projekt rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej zmieniającego rozporządzenie w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Projekt rozporządzeń przewidują w załącznikach nowe wzory tych dokumentów. Różnią się tym, że nie będzie już w nich obowiązku umieszczania pieczęci. W projekcie uwzględniono ostatnie zmiany w Kodeksie Pracy, z których wynika, że zwolnienie ze szkolenia okresowego w dziedzinie BHP dotyczy pracowników administracyjno-biurowych, gdy rodzaj przeważającej działalności pracodawcy w rozumieniu przepisów o statystyce publicznej znajduje się w grupie działalności, dla której ustalono nie wyższą niż trzecia kategorię ryzyka w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Stosowne dotychczas wzory będzie można stosować nie dłużej niż do dnia 31 grudnia 2019 r.

Z projektem można zapoznać pod adresem:

<https://legislacja.rcl.gov.pl/docs//525/12321164/12569976/12569977/dokument381377.pdf>

## PROJEKTY LEGISLACYJNE

**Nowy wzór protokołu powypadkowego** – projekt rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie wzoru protokołu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy.

Projekt trafił 6 lutego do konsultacji publicznych i opiniowania. Zakłada on, że w nowych protokołach powypadkowych nie będzie już konieczności stosowania pieczętki przez pracodawcę, a także usunięty zostanie numer identyfikacyjny REGON pracodawcy. Ponadto, w nowym wzorze nie będzie można umieścić takich informacji jak miejsce urodzenia poszkodowanego pracownika i imię jego ojca. Pozostawiono jednak dla poszkodowanego pracownika i pracodawcy PESEL lub numer dowodu osobistego albo innego dokumentu potwierdzającego tożsamość, co ma na celu umożliwienie identyfikacji obcokrajowców będących zarówno pracownikami i pracodawcami. Ponadto, ze wzoru protokołu ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy zostanie **usunięty numer identyfikacji podatkowej (NIP) osoby poszkodowanej. Wszystkie te zmiany są konsekwencją wprowadzenia w życie nowych przepisów o ochronie danych osobowych RODO. Nie jest znana data wejścia w życie nowych przepisów, wiadomo jednak, że stare protokoły będzie można wykorzystać do 31.12.2019 r.**

**Projekt nowej dyrektywy unijnej dot. równowagi między życiem zawodowym, a prywatnym rodziców i opiekunów** – zatwierdzono wstępne porozumienie.

W zeszłym miesiącu przedstawiciele państw członkowskich zatwierdzili wstępne porozumienie w sprawie Dyrektywy o równowadze między życiem zawodowym, a prywatnym rodziców i opiekunów która znacząco rozszerzy ich uprawnienia. Do najbardziej kluczowych zmian dyrektywy należy zaliczyć **możliwość skorzystania z dodatkowego 5-dniowego urlopu na opiekę nad członkiem rodziny** (np. nad chorym dzieckiem lub rodzicem), oraz **dwa miesiące płatnego urlopu rodzicielskiego, którego nie będzie można przerzucić na drugiego rodzica**. W pierwotnej wersji Dyrektywy proponowano, aby w czasie trwania urlopu opiekuńczego przysługiwało świadczenie nie niższe niż w przypadku świadczenia chorobowego. Pojawiły się jednak komentarze, że koszt takiego urlopu powinien być podzielony, pomiędzy państwo, a pracodawcę. W przeciwnym wypadku generowałyby to zbyt duże koszty dla FUS. Regulacja generuje dodatkowe koszty pracy, które aktualnie i tak są już wysokie, gdyż uwzględniają np. podwyżkę płac minimalnych czy też środki budżetowane na PPK. Polska będzie miała ma trzy lata na wprowadzenie Dyrektywy.

**ZAPRASZAMY DO UCZESTNICTWA W SPOTKANIACH Z CYKLU:  
„O PRAWIE PRACY PRZY PORANNEJ KAWIE”  
KOLEJNE SPOTKANIE 4 KWIETNIA – ZAREZERWUJ MIEJSCE JUŻ DZIŚ!**

Autorzy opracowania: aplikanci adwokacy Dominika Olczyk i Piotr Piotrowski, Junior Associates. Nadzór merytoryczny: adw. Adam Kostrzewa, Partner.

### KONTAKT



**Adam Kostrzewa**  
adwokat  
Partner

E: [a.kostrzewa@spcg.pl](mailto:a.kostrzewa@spcg.pl)  
T: +48 32 352 19 60  
[www.spcg.pl](http://www.spcg.pl)

Siedziba Kancelarii:  
ul. Jabłonowskich 8  
31-114 Kraków  
T: +48 12 427 24 24  
E: [spcg@spcg.pl](mailto:spcg@spcg.pl)

Oddział w Katowicach:  
ul. Warszawska 10  
40-006 Katowice  
T: +48 32 352 19 60  
E: [katowice@spcg.pl](mailto:katowice@spcg.pl)

Oddział w Warszawie:  
ul. Złota 59  
00-120 Warszawa  
T: +48 22 244 83 00  
E: [warszawa@spcg.pl](mailto:warszawa@spcg.pl)

Oddział we Wrocławiu:  
ul. św. Mikołaja 7  
50-125 Wrocław  
T: +48 71 739 55 00  
E: [wroclaw@spcg.pl](mailto:wroclaw@spcg.pl)