

HR Alert

Styczeń 2025 r. | www.skslegal.pl

Podsumowanie roku 2024 z perspektywy prawa HR

Styczeń to dobry moment na podsumowanie zeszłorocznych zmian w prawie pracy. Rok 2024 r. nie był rokiem rewolucyjnych zmian w prawie pracy, jednak mimo to przyniósł wiele istotnych wyzwań dla działów HR. Przedstawiamy nasze podsumowanie najważniejszych zmian i kluczowe orzeczenia minionego roku.

Wdrożenie procedur zgłoszeń wewnętrznych

Pierwsza połowa roku dla wielu działów HR przebiegała pod hasłem „sygnaliści”. Pracodawcy, którzy na dzień 1 stycznia lub 1 lipca zatrudniali co najmniej 50 pracowników byli zobowiązani do wprowadzenia procedury zgłoszeniowej. Mimo, że naruszenia prawa pracy nie należą do kategorii dziedzin objętych zgłoszeniami sygnalistów, to w wielu firmach w tym katalogu znalazły się „procedury wewnętrzne”, które mogą być przedmiotem zgłoszeń. Sygnaliści są też kolejną grupą pracowników, którzy podlegają ochronie zatrudnienia i pracodawca nie może w stosunku do nich stosować działań odwetowych.

Weryfikacja pracowników w związku z tzw. „Ustawą Kamilka”

Pracodawcy, którzy prowadzą działalność związaną z kontaktami pracowników z małoletnimi muszą zweryfikować czy osoby, z którymi współpracują nie znajdują się w Rejestrze Sprawców Przystępstw na Tle Seksualnym. Weryfikacji muszą być poddani zarówno pracownicy, jak i zleceniobiorcy. Obowiązek ten dotyczy głównie przedsiębiorców, którzy prowadzą działalność związaną z wychowaniem, edukacją, wypoczynkiem, leczeniem czy świadczeniem porad psychologicznych dla małoletnich. Nowe przepisy przewidują uprawnienie Państwowej Inspekcji Pracy do skontrolowania, czy pracodawca dokonał weryfikacji pracownika przed nawiązaniem z nim stosunku pracy. PIP jest zobowiązana do zawiadomienia Policji lub prokuratury, jeśli stwierdzi naruszenie przez pracodawcę tego obowiązku.

Urlop uzupełniający dla rodziców wcześniaków

Ustawodawca wprowadził ważną zmianę w zakresie długości urlopu macierzyńskiego, która może wpłynąć na datę powrotu do pracy pracownicy korzystającej z urlopu macierzyńskiego. Rodzice dzieci przedwcześnie urodzonych lub hospitalizowanych tuż po narodzinach mogą skorzystać z urlopu uzupełniającego. Celem tego urlopu jest zrekompensowanie rodzicom czasu, w którym nie mogli sprawować bezpośredniej opieki nad dzieckiem z powodu obowiązkowej hospitalizacji. Wymiar uzupełniającego urlopu macierzyńskiego będzie wynosił odpowiednio do 8 albo do 15 tygodni.

Potwierdzenie ochrony zatrudnienia w okresie ciąży

W 2024 r. Sąd Najwyższy podjął uchwałę (sygn. akt: III PZP 1/24), która dotyczyła szczególnej ochrony zatrudnienia pracownic w okresie ciąży. W omawianym stanie faktycznym zwolniona pracownica poinformowała o ciąży dopiero w trakcie postępowania sądowego, mimo, że wiedziała o niej w momencie wypowiedzenia umowy o pracę. Sąd uznał, że informacja o ciąży może być przekazana pracodawcy z dużym opóźnieniem (nawet w trakcie procesu), a i tak kobieta będzie podlegać ochronie. Późne poinformowanie pracodawcy o ciąży ma tylko wpływ na okres, za jaki zasądzone zostanie wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. Będzie ono liczone od momentu, w którym pracodawca otrzymał informację o ciąży, a nie od momentu, w którym pracownica pozostawała bez pracy.

Przechowywanie CV kandydatów do pracy

Naczelny Sąd Administracyjny w wyroku z dnia 20 lutego 2024 r. (III OSK 2700/22) uznał, że pracodawcy mogą przechowywać dokumenty kandydatów do pracy (np. ich CV) nawet przez okres kilku lat. Powodem uzasadniającym przechowywanie tego typu dokumentów jest możliwość wytoczenia powództwa przez kandydatów do pracy. Sąd potwierdził, że firmy mogą przechowywać dokumenty rekrutacyjne przynajmniej do momentu, w którym nie upłynie termin przedawnienia roszczeń z tytułu naruszenia zasady równego traktowania tj. do trzech lat od zakończenia rekrutacji.

Benefity dla emerytów z ZFŚS

Kolejna ciekawa uchwała Sądu Najwyższego (III UZP 8/23) dotyczyła możliwości korzystania z ZFŚS przez pracowników-emerytów. Sąd Najwyższy orzekł, że emeryt, który uprzednio przeszedł na emeryturę i podjął zatrudnienie u innego pracodawcy, i otrzymuje wynagrodzenie w wysokości niepowodującej zawieszenia wypłaty świadczenia, jest „emerytem – byłym pracownikiem”, w rozumieniu art. 2 pkt 5 ustaw o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Tym samym może korzystać z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych w poprzedniej firmie.

Zapraszamy do kontaktu!



Agnieszka Fedor

Partner, adwokat

☎ +48 505 782 677

✉ agnieszka.fedor@skslegal.pl



Magdalena Krupska-Kacprzyk

Prawnik

☎ +48 882 784 717

✉ magdalena.krupska@skslegal.pl



Warszawa

Jasna 26, 00-054 Warszawa

T +48 22 608 70 00

F +48 22 608 70 70

E office@skslegal.pl

Katowice

Korfantego 138a, 40-156 Katowice

T +48 32 731 59 86

F +48 32 731 59 90

E office.katowice@skslegal.pl

Poznań

Mickiewicza 35, 60-837 Poznań

T +48 61 856 04 20

F +48 61 856 05 67

E office.poznan@skslegal.pl