

HRadar Newsletter

Luty 2025

Nowa definicja mobbingu

Na stronie RCL pojawił się projekt nowelizacji Kodeksu pracy, zawierający nową definicję mobbingu. Proponowane zmiany mają uporządkować i zdefiniować na nowo formy przemocy w miejscu pracy, tak aby w przyszłości precyzyjnie ocenić, czy dane zachowanie pracownika jest dopuszczalne. Główne założenia projektu:

- 1. Uproszczenie definicji mobbingu** – podstawową cechą mobbingu ma być uporczywe nękanie pracownika, przy czym uporczywość ma polegać na tym, że nękanie będzie powtarzalne, nawracające lub stałe.
- 2. Wprowadzenie otwartego katalogu przejawów mobbingu** – przejawem mobbingu ma być m.in. upokarzanie, uwłaczanie oraz zastraszanie w formie werbalnej lub pozawerbalnej.
- 3. Zobowiązanie pracodawcy do aktywnego i stałego przeciwdziałania mobbingowi** – ustawodawca ma doprecyzować jakie działania powinien podjąć pracodawca.
- 4. Wprowadzenie minimalnej wysokości zadośćuczynienia** - minimalna wysokość zadośćuczynienia za stosowanie mobbingu nie będzie mogła być niższa niż wysokość 6-miesięcznego wynagrodzenia pracownika.

Zgodnie z projektem, nowelizacja ma wejść w życie po 21 dniach od jej ogłoszenia. Następnie pracodawca będzie miał 3 miesiące na dostosowanie wewnętrznych przepisów.

Plan kontroli Państwowej Inspekcji Pracy

Państwowa Inspekcja Pracy opublikowała założenia nowego programu swoich działań na lata 2025 – 2027. W 2025 roku PIP zamierza przeprowadzić aż 55 000 kontroli, które skupiać się będą na weryfikacji zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych, przestrzegania przepisów o czasie pracy czy legalności zatrudnienia cudzoziemców. Ponadto, PIP ma kontrolować, czy pracodawcy prawidłowo wprowadzili i przestrzegają przepisy w zakresie:

- **nowych uprawnień rodzicielskich** – w zakresie ochrony stosunku pracy pracowników korzystających z urlopów związanych z rodzicielstwem, czy prawa do elastycznej organizacji pracy rodziców;
- **pracy zdalnej** – w zakresie dostosowania wewnętrzzakładowych regulacji do przepisów o pracy zdalnej;
- **ochrony sygnalistów** – w zakresie prawidłowego wdrożenia procedury zgłoszeń wewnętrznych;
- **Pracowniczych Planów Kapitałowych** – w zakresie prawidłowego zawierania umów o prowadzenie PPK i umów o zarządzanie PPK, oraz niedokonywaniu wpłat do PPK.

Wigilia oficjalnie dniem wolnym od pracy

Wraz z początkiem lutego weszła w życie nowelizacja, zgodnie z którą 24 grudnia jest kolejnym dniem ustawowo wolnym od pracy. Nowelizacja wprowadza również zmiany w zakresie niedziel handlowych. Od 2025 r. handel będzie dozwolony w trzy kolejne niedziele poprzedzające Wigilię.

Nowe uprawnienia dla rodziców wcześniaków

Przypominamy, że 19 marca 2025 r. wejdą w życie nowe przepisy dotyczące uzupełniającego urlopu macierzyńskiego dla rodziców dzieci przedwcześnie urodzonych. Pracodawcy będą zobowiązani udzielić uzupełniającego urlopu w wymiarze do 8 lub 15. Do wniosku rodzic musi dołączyć zaświadczenie wydane przez szpital, zawierające informację o:

- okresie pobytu dziecka w szpitalu,
- tygodniu ciąży, w którym dziecko się urodziło,
- masie urodzeniowej dziecka.

Rodzice będą uprawnieni do skorzystania z uzupełniającego urlopu macierzyńskiego **bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego**. Jeżeli pracownik nie wykorzysta w tym okresie urlopu uzupełniającego, urlop przepadnie. Wymiar urlopu będzie zależny od tygodnia ciąży, w którym dziecko się urodziło, masy urodzeniowej dziecka oraz długości pobytu w szpitalu.

Zapraszamy do kontaktu!



Agnieszka Fedor

Partner, adwokat

☎ +48 505 782 677

✉ agnieszka.fedor@skslegal.pl



Maja Górawska

Prawnik

☎ +48 881 023 585

✉ maja.gorawska@skslegal.pl

Niniejszy materiał został przygotowany w celu poinformowania Klientów kancelarii o określonych istotnych zmianach w prawie polskim i nie stanowi on porady prawnej dotyczącej konkretnej sytuacji któregoś z Klientów i nie powinien być traktowany przez Klientów jako porada. W przypadku jakichkolwiek pytań związanych z przedstawionymi powyżej zagadnieniami prawnymi oraz ich możliwym wpływem na działalność gospodarczą danego Klienta w Polsce, prosimy o kontakt z prawnikiem prowadzącym Państwa sprawę.

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