

NEWSLETTER

Prawo pracy

Zapraszamy na przegląd najważniejszych obecnie procedowanych propozycji legislacyjnych z zakresu prawa pracy. W najnowszym newsletterze WKB będą mogli Państwo przeczytać o: szczepieniu w miejscu pracy, pracy zdalnej oraz dyrektywach unijnych dotyczących m.in. płacy minimalnej, prawa do „wyłączenia się”, czy równości płacy kobiet i mężczyzn.

SZCZEPIENIA W MIEJSCU PRACY

W marcu br. rząd zapowiedział rozpoczęcie **szczepień w dużych zakładach pracy**. Według informacji rządowych, akcja szczepień w firmach powinna ruszyć już **od połowy maja**. Szczepienia mają być dostępne nie tylko dla osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, ale również dla zleceniobiorców, czy współpracowników. Dodatkowo zaszczepić będą mogli się pracownicy-cudzoziemcy mający zalegalizowany pobyt w Polsce. **Wiek osób chętnych do szczepień nie będzie decydujący**. Możliwym rozwiązaniem są również szczepienia **rodziny pracowników**. Ponadto, przedstawiciele pracodawców apelowali o umożliwienie wyboru rodzaju szczepionki oraz faktyczne zapewnienie dostępu do wszystkich rodzajów szczepionek.

Aby zakład pracy stał się punktem szczepień, grupa osób chętnych do przyjęcia szczepionki musi wynosić **co najmniej 500 osób**. Projekt procedur dotyczących szczepień oraz zasad ich wykonywania ma zostać przedstawiony do końca tego tygodnia. We wcześniejszych komunikatach zaznaczano także, że odpowiedzialność za organizację szczepień w zakładzie pracy będzie w całości spoczywała na pracodawcy.

Ponadto, zgodnie z informacjami przekazanymi przez Ministerstwo Finansów, wydatki poniesione na szczepienia (np. transport osób do miejsca szczepień), zakłady pracy będą mogły zaliczyć do kosztów podatkowych.

PRACA ZDALNA

Od marca 2020 r. pracodawca może wydawać pracownikom **polecenie pracy zdalnej**, która z każdym miesiącem zyskiwała na popularności. Wobec tymczasowości wprowadzonych przepisów tzw. Tarcz Antykryzysowych, powstała potrzeba **uregulowania możliwości pracy zdalnej na stałe**. Rozmowy i konsultacje nad projektem ustawy nadal trwają, jednak oficjalny projekt nie został jeszcze opublikowany. Założenia tego projektu pojawiły się w odpowiedzi na interpelację udzieloną przez Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii.

Zgodne z pismem Ministerstwa, projekt nowelizacji przewiduje m.in.:

- > możliwość wykonywania pracy zdalnej **całkowicie lub częściowo w miejscu zamieszkania** pracownika lub w innym miejscu ustalonym przez pracownika i pracodawcę;
- > możliwość określenia **zasad wykonywania pracy zdalnej** w porozumieniu zawierającym między pracodawcą i zakładowymi organizacjami zawodowymi (lub w regulaminie ustalonym przez pracodawcę);

- > obowiązek zapewnienia przez pracodawcę **materiałów i narzędzi niezbędnych** do wykonywania pracy zdalnej (w tym koszty energii elektrycznej oraz dostępu do łączy telekomunikacyjnych);
- > realizację przez pracodawcę **obowiązków związanych z BHP** (z pewnymi wyłączeniami, np. brak obowiązku organizowania stanowiska pracy zgodnie z przepisami i zasadami bhp).

Ponadto, uzgodnienie dotyczące wykonywania pracy zdalnej będzie dopuszczalne przy zawieraniu umowy o pracę oraz w trakcie zatrudnienia. Każda ze stron będzie miała również możliwość wycofania się z wykonywania pracy w taki sposób.

Są to na razie najważniejsze postulaty dotyczące pracy zdalnej. Należy zauważyć, że przypominają one w dużym stopniu przepisy dotyczące telepracy, które nie cieszą się wśród pracodawców dużą popularnością ze względu na swoje sformalizowanie i małą elastyczność. Wobec tego, z niecierpliwością czekamy na oficjalny projekt nowelizacji.

DYREKTYWY UNIJNE

W związku z kryzysem wywołanym epidemią COVID-19, Unia Europejska postanowiła zwrócić uwagę na poprawę warunków pracy. W tym celu opracowane zostały nowe projekty dyrektyw, dotyczące m.in. **płacy minimalnej, prawa do „wyłączenia się”, czy równości płacy kobiet i mężczyzn.**

Do tej pory największe kontrowersje budzi ostatnia z wymienionych dyrektyw, która przewiduje m.in. **jawność wynagrodzeń.** Zgodnie z projektem dyrektywy, osoba ubiegająca się o pracę będzie znała wysokość wynagrodzenia obowiązującego na danym stanowisku przed rozpoczęciem rozmowy kwalifikacyjnej. Taką informację pracodawca będzie obowiązany zamieścić w ogłoszeniu o pracę. Zgodnie z brzmieniem dyrektywy, każdy pracownik będzie mógł również zwrócić się do pracodawcy o udzielenie informacji dotyczącej indywidualnego poziomu wynagrodzenia oraz średniego poziomu wynagrodzenia, w podziale na płęć, w odniesieniu do kategorii pracowników wykonujących taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości.

Natomiast dyrektywa dotycząca prawa do „wyłączenia się” jest związana ze wzrostem popularności pracy zdalnej i zatarcia się granic pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym. Dyrektywa ma dawać prawo do **wyłączenia służbowego komputera i telefonu** oraz nieodpowiadania na maile, połączenia i wiadomości dotyczące spraw zawodowych w czasie wolnym (również podczas urlopu i świąt).

W przypadku pytań zachęcamy do kontaktu:



Wioleta Polak
partner, radca prawny
wioleta.polak@wkb.pl