

SIERPIEŃ 2020

LEGAL ALERT

PRAWO PRACY



BARAN KSIĄŻEK BIGAJ

Truple
Konarski
Podrecki
& Wspólnicy

TKP

Minimalne wynagrodzenie i minimalna stawka godzinowa w 2021 r.

Rada Ministrów przyjęła propozycję, aby w 2021 r. minimalne wynagrodzenie za pracę wynosiło 2 800 zł, a minimalna stawka godzinowa 18,30 zł. Obecnie minimalne wynagrodzenie za pracę wynosi 2600 zł, a minimalna stawka godzinowa to 17 zł.



Propozycje minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz minimalnej stawki godzinowej zostaną przedstawione do konsultacji Radzie Dialogu Społecznego.

Więcej na ten temat tutaj:

<https://www.gov.pl/web/premier/propozycje-wysokosci-minimalnego-wynagrodzenia-za-prace-oraz-wysokosci-minimalnej-stawki-godzinowej-w-2021-r>

Interpretacja Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej na temat odpraw – w kontekście art. 15gd wprowadzonego mocą tzw. Tarczy Antykryzysowej 4.0.

Na podstawie art. 15gd wprowadzonego mocą tzw. Tarczy Antykryzysowej 4.0. pracodawca ma prawo ograniczyć wysokość odprawy, odszkodowania lub innego świadczenia pieniężnego wypłacanego pracownikowi w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii ogłoszonego z powodu COVID-19, w związku z rozwiązaniem umowy o pracę, do dziesięciokrotności minimalnego wynagrodzenia za pracę. Możliwość ograniczenia uzależniona jest od wystąpienia spadku obrotów gospodarczych lub istotnego wzrostu obciążenia funduszu wynagrodzeń, o których mowa szczegółowo w Tarczy Antykryzysowej 4.0.

Wg MRPiPS: ww. ograniczenie może dotyczyć wyłącznie świadczeń wynikających z obowiązujących przepisów prawa, nie zaś z aktów wewnętrznych zakładowych.

Jednocześnie Ministerstwo wskazało, że interpretowany przepis stanowi *lex specialis* względem przepisów prawa pracy dotyczących wysokości odprawy, odszkodowania lub innego świadczenia pieniężnego, w związku z czym, nie należy interpretować go w sposób rozszerzający.

Implementacja dyrektywy dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług

Do dnia 30 lipca 2020 roku państwa członkowskie Unii Europejskiej, w tym Polska, zobowiązane były do implementacji Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/957 z dnia 28 czerwca 2018 r. zmieniającej Dyrektywę 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług.

W treści dyrektywy wskazano m.in., że:

- ◆ pracownikom delegowanym powinny przysługiwać co najmniej takie same dodatki lub zwrot wydatków na pokrycie kosztów podróży, wyżywienia i zakwaterowania przewidziane dla pracowników znajdujących się z dala od domu z powodów zawodowych, jakie przysługują pracownikom miejscowym w tym państwie członkowskim;
- ◆ po upływie 12 miesięcy, a we wskazanych w dyrektywie przypadkach – 18 miesięcy rzeczywistego okresu delegowania, pracownikom delegowanym przysługują nie tylko warunki zatrudnienia przewidziane w przepisach dyrektywy, ale znajdą do nich również zastosowanie warunki zatrudnienia przewidziane w przepisach prawa państwa członkowskiego na terytorium którego świadczą oni pracę, za wyjątkiem kwestii zastrzeżonych w dyrektywie.

24 lipca 2020 r. Sejm uchwalił implementację powyższej dyrektywy, tj. ustawę z dnia 24 lipca 2020 r. o zmianie ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług oraz niektórych innych ustaw. Następnie ustawa ta została skierowana do rozpatrzenia przez Senat.

Więcej na ten temat tutaj:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018L0957&from=FR>

<http://sejm.gov.pl/Sejm9.nsf/PrzebiegProc.xsp?nr=430>

Przedłużenie możliwości polecenia pracy zdalnej

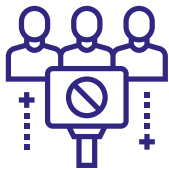
Wedle procedowanych obecnie regulacji dot. delegowania pracowników: praca zdalna będzie mogła zostać polecona przez pracodawcę w trakcie stanu epidemii oraz przez 3 miesiące po jego ustaniu. Oznacza to przedłużenie możliwości polecenia przez pracodawcę wykonywania pracy w sposób zdalny. Według aktualnego stanu prawnego przepis dotyczący jednostronnego zlecenia pracy zdalnej przez pracodawcę obowiązuje do 4 września 2020 r.

Obecnie ww. przepisy są rozpatrywane przez Senat RP.

Więcej na ten temat tutaj: [http://orka.sejm.gov.pl/opinie9.nsf/nazwa/430_u/\\$file/430_u.pdf](http://orka.sejm.gov.pl/opinie9.nsf/nazwa/430_u/$file/430_u.pdf)

Dyskryminacja płacowa jako mobbing – projekt zmiany w Kodeksie pracy

Do Sejmu wpłynął projekt nowelizacji Kodeksu pracy zakładający rozszerzenie przesłanek mobbingu. Zgodnie z proponowaną zmianą za mobbing byłoby uważane również różnicowanie wysokości wynagrodzenia ze względu na płeć pracownika.



Projektowane rozszerzenie definicji mobbingu ma stanowić przejaw wzmocnienia instrumentów prawnych zapewniających respektowanie zasady równouprawnienia kobiet w zakresie wynagradzania za taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości.

Projekt ustawy:

<http://orka.sejm.gov.pl/Druki9ka.nsf/0/536A156948C21519C125859F00336B7F/%24File/463.pdf>

Urlop wypoczynkowy za okres od dnia niezgodnego z prawem zwolnienia do dnia przywrócenia do pracy

Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej wskazał, że za okres od dnia niezgodnego z prawem zwolnienia do dnia przywrócenia do pracy pracownikowi przysługuje prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego albo, po rozwiązaniu stosunku pracy, do otrzymania świadczenia pieniężnego w zamian za urlop, którego pracownik nie wykorzystał.

Więcej na ten temat tutaj:

<https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2020-06/cp200076pl.pdf>

Podstawa prawna przetwarzania danych osobowych pracownika



W jednym ze swoich najnowszych komunikatów UODO przypomina, że pracodawca jest administratorem danych osobowych w dokumentacji pracowniczej. Podstawą przetwarzania danych osobowych pracownika zawartych w dokumentacji pracowniczej jest obowiązek prawny pracodawcy wynikający z rozporządzenia Ministra Rodziny Pracy i Polityki Społecznej z 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej.

Oznacza to, że podstawą przetwarzania danych osobowych pracownika nie jest wyrażona przez niego zgoda.

Wskazane Rozporządzenie nakłada na pracodawcę szereg obowiązków dotyczących zakresu, sposobu i warunków prowadzenia, przechowywania oraz zmiany dokumentacji pracowniczej, a pracodawca jest związany jego przepisami, stąd pozyskiwanie zgody pracownika na przetwarzanie jego danych osobowych zawartych w dokumentacji pracowniczej nie jest konieczne.

Jednocześnie jeśli istnieje ryzyko, że w aktach osobowych znajdują się informacje zebrane niezgodnie z obowiązującymi przepisami, to pracodawca powinien dokonać ich przeglądu i usunąć te dane.

Więcej na ten temat tutaj: <https://uodo.gov.pl/pl/138/1600>

Projekt ustawy o kasach zapomogowo-pożyczkowych

Trwają prace legislacyjne nad projektem ustawy o kasach zapomogowo-pożyczkowych. Projekt zakłada wyodrębnienie przepisów o kasach zapomogowo-pożyczkowych z ustawy o związkach zawodowych do odrębnego aktu prawnego, a także poszerzenie kręgu podmiotów uprawnionych do zapisania się do ww. kas o osoby świadczące pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy.



Projektowana zmiana ma dostosować przepisy dotyczące kas zapomogowo-pożyczkowych do wprowadzonych w 2019 r. zmian do ustawy o związkach zawodowych, zgodnie z którymi uprawnieniem tworzenia i wstępowania do związków zawodowych objęto wszystkie osoby wykonujące pracę zarobkową, a więc również takie, które świadczą pracę na podstawie innej niż stosunek pracy.

Możliwość stworzenia kasy zapomogowo-pożyczkowej będzie przysługiwać co najmniej 10 osobom wykonujących pracę zarobkową u danego pracodawcy, które zadeklarują przynależność do kasy. Będzie możliwość utworzenia również międzyzakładowej kasy zapomogowo-pożyczkowej przez co najmniej 10 osób wykonujących pracę zarobkową na rzecz dwóch pracodawców.

Ideą instytucji kas zapomogowo-pożyczkowych jest udzielanie pomocy materialnej jej członkom.

Treść projektu ustawy wraz z uzasadnieniem dostępna jest tutaj:

<https://legislacja.rcl.gov.pl/projekt/12336000/katalog/12700514#12700514>

Nie będzie ułatwień w zatrudnianiu lekarzy spoza Unii Europejskiej w polskich szpitalach

W związku z istotnymi brakami kadrowymi w polskiej służbie zdrowia oraz rosnącym zainteresowaniem pracą w Polsce przez sąsiadów zza wschodniej granicy, od początku roku w Sejmie procedowany był projekt ustawy zakładającej uproszczenie zasad wykonywania zawodu lekarza i lekarza dentystry przez cudzoziemców spoza Unii Europejskiej.

Projekt zakładał możliwość podjęcia zatrudnienia w polskiej służbie zdrowia na maksymalny okres 5 lat przez cudzoziemca posiadającego dyplom ukończenia kierunku lekarskiego lub lekarsko-dentystycznego państwa niebędącego członkiem Unii Europejskiej bez konieczności jego nostryfikacji lub zdania egzaminu lekarskiego.

Zaproponowane rozwiązanie miało umożliwić przesunięcie w czasie podejścia do trudnego egzaminu nostryfikacyjnego, który często stanowił przeszkodę w podjęciu pracy przez lekarzy cudzoziemców w Polsce.

Takiemu rozwiązaniu przeciwny był jednak samorząd lekarski, który wskazywał na konieczność weryfikacji kompetencji lekarzy cudzoziemców przed dopuszczeniem ich do pracy z pacjentami.

Senat podzielił obawy samorządu lekarskiego i opowiedział się za usunięciem z ustawy uproszczonego trybu przyznawania prawa wykonywania zawodu cudzoziemcowi niebędącemu obywatelem państwa członkowskiego Unii Europejskiej.

Poprawki Senatu przyjął Sejm, a następnie ustawa we wskazanym kształcie została podpisana przez Prezydenta.

Przebieg prac legislacyjnych znajduje się tutaj:

<http://www.sejm.gov.pl/sejm9.nsf/PrzebiegProc.xsp?nr=172>

Autorzy

- ◆ Magdalena Solich
- ◆ Katarzyna Fiedeń
- ◆ Łukasz Łaguna
- ◆ Paweł Krzykowski

Powyższy newsletter ma charakter informacyjny i nie stanowi jakiejkolwiek formy porady prawnej.

W przypadku pytań jesteśmy do Państwa dyspozycji
pod adresem e-mail office@ksiazeklegal.pl
lub
pod numerem telefonu + 48 12 426 42 31