

WRZESIEŃ 2020

LEGAL ALERT

PRAWO PRACY



BARAN KSIĄŻEK BIGAJ

Truple
Konarski
Podrecki
& Wspólnicy

TKP

Minimalne wynagrodzenie i minimalna stawka godzinowa w 2021 r.



Zgodnie z rozporządzeniem przyjętym 15 września 2020 roku przez Radę Ministrów, minimalne wynagrodzenie za pracę wzrośnie z obowiązującego w 2020 roku 2.600 zł do 2.800 zł. Z kolei minimalna stawka godzinowa będzie wynosić 18,30 zł w porównaniu do 17 zł w 2020 roku.

Nowe kwoty płacy minimalnej i stawki godzinowej zaczną obowiązywać od 1 stycznia 2021 roku.

Więcej informacji: <https://dziennikustaw.gov.pl/DU/2020/1596>

Wzrost wysokości zasiłku dla bezrobotnych

Na mocy przepisów ustawy o dodatku solidarnościowym, zmianie uległa wysokość zasiłku dla bezrobotnych. Od dnia 1 września 2020 roku wysokość zasiłku wynosi 1.200,00 zł miesięcznie w okresie pierwszych 90 dni posiadania prawa do zasiłku, a w dalszym okresie przysługiwania tego prawa zasiłek będzie wynosił 942,30 zł miesięcznie.

Podwyższenie kwoty zasiłku dla bezrobotnych wiąże się ze wzrostem wszystkich świadczeń, których wysokość uzależniona jest od wysokości zasiłku dla bezrobotnych, np. stypendium przysługującego w okresie odbywania szkolenia, stażu czy przygotowania zawodowego dorosłych, dodatku aktywizacyjnego czy świadczenia integracyjnego dla uczestników Centrów Integracji Społecznej.

Więcej na ten temat tutaj: <https://www.gov.pl/web/rodzina/zasilek-dla-bezrobotnych-w-gore>

Brak możliwości łączenia urlopu wypoczynkowego z przestojem- wyjaśnienia Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

W wydanych w sierpniu 2020 roku wyjaśnieniach, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej wskazało, że pracownik nie może łączyć przebywania na przestoju z jednoczesnym korzystaniem z urlopu wypoczynkowego. Wynika to z faktu, że urlop stanowi zwolnienie z gotowości do podjęcia pracy, natomiast przestój-przeciwnie-oznacza, że pracownik wyraża gotowość do podjęcia pracy.

W związku z tym, MRPiPS stwierdziło, że dofinansowanie z FGŚP do wynagrodzenia pracownika objętego przestoje ekonomicznym, nie przysługuje za okres przebywania przez pracownika na urlopie wypoczynkowym. Pracodawca powinien więc w takiej sytuacji wypłacić pracownikowi wynagrodzenie jakoby otrzymał, gdyby w tym czasie pracował, a nie wynagrodzenie liczone jak za czas przestoju ekonomicznego.

Więcej informacji w wyjaśnieniach Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej:

<https://wupkatowice.praca.gov.pl/documents/162604/4566947/Urlop%20wypoczynkowy%20pracownika%20obj%C4%99tego%20przestojem%20-%20pismo%20MRPiPS%20z%20sierpnia%202020.pdf/80214f5f-ad21-48fb-842e-d2c9e4c57e90?t=1597315080768>

Weszła w życie nowa ustawa dotycząca delegowania pracowników



W dniu 20 sierpnia 2020 roku w Dzienniku Ustaw został ogłoszony tekst nowej ustawy dotyczącej delegowania pracowników, o której pisaliśmy w naszym alercie w sierpniu 2020. Ustawa weszła w życie w dniu 4 września 2020 roku, jednak niektóre przepisy ustawy weszły w życie już z dniem 20 sierpnia 2020 roku.

Więcej informacji: <https://dziennikustaw.gov.pl/D2020000142301.pdf>

Nowe regulacje czasu pracy kierowców w ramach pakietu mobilności

Pakiet mobilności to określenie zmian w przepisach prawa Unii Europejskiej dotyczących międzynarodowego transportu drogowego.

Na podstawie wskazanych przepisów wprowadzone zostaną zmiany czasu pracy kierowców, a w szczególności czasu prowadzenia pojazdu, wymaganych przerw czy okresów dobowego i tygodniowego odpoczynku. Na podstawie wskazanych przepisów wprowadzone zostaną regularne okresy odpoczynku, które kierowca powinien spędzić poza kabiną samochodu. Przepisy zakładają również częstszy powrót kierowców do swojego kraju.

Pierwsze zmiany weszły w życie w dniu 20 sierpnia 2020 roku.

Więcej informacji pod linkiem:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32020R1054&from=PL>

Komunikat UODO dotyczący zasad stosowania monitoringu wizyjnego w miejscu pracy

UODO przypomina jak korzystać z monitoringu wizyjnego w miejscu pracy zgodnie z RODO i Kodeksem pracy.

Co jest najważniejsze?

- ◆ wprowadzeniu monitoringu wizyjnego w zakładzie pracy powinien przyświecać konkretny cel np. zapewnienie bezpieczeństwa pracowników, ochrona mienia czy kontrola produkcji
- ◆ osoby, które mogą być potencjalnie objęte monitoringiem na terenie zakładu pracy powinny być poinformowane o tym, że monitoring jest stosowany i jaki obszar jest nim objęty
- ◆ pracodawca powinien poinformować pracowników o wprowadzeniu monitoringu, w sposób przyjęty u danego pracodawcy, nie później niż 2 tygodnie przed jego uruchomieniem
- ◆ monitoring ma rejestrować wyłącznie obraz – nagrywanie dźwięku może być uznane za naruszenie prywatności i nadmierną formę przetwarzania danych
- ◆ na żądanie pracownika pracodawca powinien udostępnić dotyczące go nagrania z monitoringu

Pełna treść komunikatu UODO znajduje się tutaj: <https://uodo.gov.pl/pl/138/1634>

Autorzy

- ◆ Magdalena Solich
- ◆ Katarzyna Fiedeń
- ◆ Łukasz Łaguna
- ◆ Michał Bering

Powyższy newsletter ma charakter informacyjny i nie stanowi jakiegokolwiek 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