

KWIECIEŃ 2021

# LEGAL ALERT

## PRAWO PRACY



BARAN KSIĄŻEK BIGAJ

Truple  
Konarski  
Podrecki  
& Wspólnicy

# TKP

Prezentujemy Państwu omówienie kwestii związanych z prawem pracy i ubezpieczeń społecznych, mających znaczenie dla pracodawców i pracowników. Zachęcamy Państwa do zapoznania się z nimi.

## Zatrudnieni przez aplikację - RPO zabiega o uregulowanie praw pracowników platform internetowych w wystąpieniu skierowanym do Ministra Rozwoju, Pracy i Technologii

Rzecznik Praw Obywatelskich (RPO) wskazał m.in. że:



- **Konstytucja zobowiązuje władze do ochrony każdej pracy, nie tylko tej świadczonej w ramach Kodeksu pracy.** Prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy wywodzi się bezpośrednio z Konstytucji (art. 66).
- W 2016 r. Francja wprowadziła definicję platformy pracy i objęła osoby świadczące pracę za ich pośrednictwem ubezpieczeniem społecznym od wypadków przy pracy oraz przyznała im prawo do korzystania z niektórych instytucji prawa pracy.
- W Wielkiej Brytanii Sąd Najwyższy uznał, że kierowcy Ubera powinni być zakwalifikowani jako pracownicy (workers – to szersza kategoria niż employees) w myśl prawa brytyjskiego.

Zainteresowanym tą tematyką polecamy publikację naszego eksperta prof. Andrzeja Świątkowskiego pt. „Elektroniczne technologie zatrudnienia ery postindustrialnej”: <https://lnkd.in/e-Hdfe4>

Więcej informacji:

<https://www.rpo.gov.pl/pl/content/prawo-pracownika-platform-zatrudnienia-uber-rpo>

## Wniosek Komisji Europejskiej dotyczący przejrzystości wynagrodzeń

4 marca 2021 r. Komisja Europejska (KE) przedstawiła wniosek mający na celu przyjęcie dyrektywy dotyczącej szeroko rozumianej przejrzystości wynagrodzeń. W ocenie KE, podstawowym celem projektu jest przeciwdziałanie dyskryminacji płacowej.

Poniżej prezentujemy najważniejsze założenia wniosku KE.

- **pracodawcy mają informować osoby ubiegające się o zatrudnienie o przewidywanej wysokości wynagrodzenia** oraz nie będą mogli pytać tych osób o wynagrodzenie otrzymywane przez nie w przeszłości

- **zobowiązanie dużych przedsiębiorstw (zatrudniających co najmniej 250 pracowników) do corocznego publikowania na stronie internetowej (lub udostępniania w inny sposób) sprawozdań dotyczących zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć**
- prawo do informacji o poziomie wynagrodzenia pracowników wykonujących taką samą pracę u danego pracodawcy
- lepszy dostęp ofiar dyskryminacji płacowej do wymiaru sprawiedliwości, m.in.:
  - w postępowaniach sądowych dotyczących dyskryminacji płacowej ciężar dowodu będzie przerzucony na pracodawcę - pracodawca będzie musiał udowodnić, że w danej sytuacji nie wystąpiła dyskryminacja płacowa
  - państwa członkowskie powinny ustanowić konkretne kary (grzywny) za naruszenie zasady równości wynagrodzeń
  - państwa członkowskie powinny ustanowić odpowiednie środki zapewniające pracownikom możliwość bycia reprezentowanym w postępowaniach sądowych i administracyjnych dotyczących wynagrodzeń pracowników, przez organy ds. równości oraz przedstawicieli pracowników; a także przyznanie tym podmiotom możliwości występowania w imieniu pracowników ze zbiorowymi roszczeniami dotyczącymi równości wynagrodzeń.



Ze względu na to, że są to na razie wstępne propozycje KE, trudno przewidzieć ostateczny kształt rozwiązań, które zostaną ostatecznie przyjęte przez Parlament Europejski i Radę.

Będziemy Państwa informować o dalszym toku prac legislacyjnych w tej sprawie.

Więcej informacji:

[https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/pl/ip\\_21\\_881](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/pl/ip_21_881)

## Stanowisko MRPiT w sprawie dołączania dokumentów elektronicznych do papierowej dokumentacji pracowniczej

W dniu 25 lutego 2021 r. Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii opublikowało (na łamach dziennika Gazeta Prawna) stanowisko w sprawie dołączania dokumentów elektronicznych do papierowej dokumentacji pracowniczej. W stanowisku rozważano **problem dołączenia dokumentu w postaci elektronicznej do dokumentacji pracowniczej prowadzonej w postaci papierowej**.

- W ramach wyjaśnienia wskazano, że biorąc pod uwagę zasadę równoważności dokumentacji elektronicznej i papierowej oraz przepisy określające sposób zmiany postaci prowadzonej dokumentacji z elektronicznej na papierową - przez sporządzenie wydruku konkretnego dokumentu i opatrzenia go podpisem pracodawcy lub osoby przez niego upoważnionej, potwierdzającym zgodność wydruku z dokumentem elektronicznym - należy przyjąć, że **pracodawca ma możliwość włączenia dokumentów elektronicznych do dokumentacji prowadzonej w postaci papierowej poprzez zmianę ich postaci na papierową w przedstawiony wyżej sposób**. Należy mieć na uwadze konieczność zapewnienia czytelności, dostępu i spójności tej dokumentacji.
- Zgodnie ze stanowiskiem, w przypadku, gdy pracodawca, który prowadzi np. całość dokumentacji pracowniczej w postaci papierowej, dołączył do niej dokument papierowy wytworzony wskutek zmian postaci dokumentu elektronicznego na papierową, przepisy nie zobowiązują go do dalszego, równoległego przechowywania tego dokumentu w postaci pierwotnej, tj. elektronicznej.

## Możliwość odmowy wykonania poleceń służbowych przez farmaceutę

W dniu 16 kwietnia 2021 roku, wchodzi w życie ustawa z dnia 10 grudnia 2020 r. o zawodzie farmaceuty.

Zgodnie z art. 35 ust. 1 tej ustawy:

*Aptekarz samodzielnie podejmuje decyzje w zakresie sprawowania opieki farmaceutycznej, udzielania usług farmaceutycznych oraz wykonywania zadań zawodowych, kierując się wyłącznie dobrem pacjenta, **i nie jest związany w tym zakresie poleceniem służbowym**.*

- Jak wynika z uzasadnienia do tej ustawy, analizowany przepis ma stanowić gwarancję niezawisłości zawodowej farmaceutów. Natomiast podmiot prowadzący aptekę, punkt apteczny, dział farmacji szpitalnej albo hurtownię farmaceutyczną jest zobowiązany umożliwić farmaceucie samodzielne podejmowanie decyzji w zakresie sprawowania opieki farmaceutycznej oraz udzielania usług.
- Zawód farmaceuty może być wykonywany w ramach zatrudnienia na podstawie umowy o pracę. W związku z tym, w odniesieniu do aptekarzy-pracowników, powyższy przepis stanowi wyjątek od generalnej zasady związania pracownika poleceniami służbowymi przełożonych (dotyczącymi pracy), wynikającej z art. 100 § 1 kodeksu pracy.

Więcej informacji:

<https://dziennikustaw.gov.pl/DU/rok/2021/pozycja/97>

## Zmiana rozporządzenia określającego najwyższe dopuszczalne stężenia i natężenia czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy

Od 20 lutego 2021 roku obowiązuje rozporządzenie zmieniające dopuszczalne stężenia i natężenia czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy. Akt ten implementuje szereg dyrektyw unijnych. Zmiany dotyczą w szczególności do nowych wartości NDS dla niektórych chemicznych czynników szkodliwych oraz mikroklimatu gorącego.

Więcej informacji:

<https://dziennikustaw.gov.pl/DU/rok/2021/pozycja/325>

## Kancelaria BKB wyróżniona w rankingu Chambers and Partners Europe 2021

Z radością informujemy, że nasza Kancelaria została wyróżniona w jednym z najbardziej uznanych międzynarodowych rankingów prawniczych - **Chambers and Partners Europe Guide 2021**. Otrzymaliśmy rekomendację w kategorii Employment (Band 4).

Dodatkowo, indywidualne wyróżnienie w tej samej kategorii otrzymał **dr Daniel Książek**, który został doceniony za wszechstronne doradztwo z zakresu prawa pracy.

Więcej informacji:

<https://chambers.com/department/baran-ksiazek-bigaj-employment-europe-7:23:173:1:193165>

## Autorzy

- ◆ Michał Bering
- ◆ Paweł Krzykowski
- ◆ Łukasz Łaguna
- ◆ Bartosz Retkowski
- ◆ Magdalena Solich

**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](mailto:office@ksiazeklegal.pl) lub pod numerem telefonu + 48 12 426 42 31