

Newsletter HR

Sierpień 2020 r.

www.skslegal.pl

Wydłużenie możliwości zlecenia pracy zdalnej

Nowelizacja ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług umożliwiła pracodawcom wydłużenie okresu pracy zdalnej. Zgodnie z nowym brzmieniem przepisów pracodawca ma możliwość wydawania polecenia pracy zdalnej w okresie stanu epidemii, stanu zagrożenia epidemicznego, jak również przez 3 miesiące od dnia jego odwołania. Oznacza to, że praca zdalna zaczyna trwale wpisywać się w stosunki zatrudnienia, a jej powszechność będzie wymagała szczegółowego uregulowania w kodeksie pracy.

Pozostałe zasady wykonywania pracy z domu nie uległy zmianom. Zgodnie z regulacjami wprowadzonymi Tarczą Antykryzysową, polecenie wykonywania pracy zdalnej wydawane jest przez pracodawcę i nie wymaga ani zgody pracownika, ani konsultacji ze związkami zawodowymi. Polecenie to może być w każdym czasie odwołane. Warunkiem polecenia pracy zdalnej jest posiadanie przez pracownika możliwości technicznych i lokalowych do zdalnego świadczenia pracy oraz charakter samej pracy pozwalający na pracę na odległość. Zgodnie z przepisami, to na pracodawcy ciąży obowiązek dostarczenia niezbędnych narzędzi potrzebnych do wykonywania pracy. Ustawodawca dopuszcza jednak możliwość wykonywania pracy zdalnej z wykorzystaniem sprzętu pracownika, jeżeli ten umożliwia zachowanie bezpieczeństwa przetwarzanych informacji.

Wzrost płacy minimalnej w 2021 roku

Zgodnie z zapowiedziami rządu płaca minimalna w 2021 r. ma wzrosnąć do 2800 zł miesięcznie, przy minimalnej stawce godzinowej równej - 18,30 zł. Projektowany wzrost płacy minimalnej wpływa na inne składniki wynagrodzenia liczone na jej podstawie tj. wynagrodzenie za przestój zwykły, czy dodatek za pracę w porze nocnej. Po podwyżce wzrosnie również: wysokość odpraw przysługujących pracownikowi w przypadku zwolnień grupowych (obecnie ograniczona Tarczą Antykryzysową), kwota wolna od potrąceń oraz wartość minimalnej kwoty odszkodowania, które dochodzonego przez pracownika wobec którego był stosowany mobbing lub w stosunku do którego naruszono zasadę równego traktowania. Projekt rozporządzenia znajduje się na etapie prac resortowych.

Ochrona sygnalistów

Rząd wznowił prace nad projektem ustawy o odpowiedzialności podmiotów zbiorowych. Zgodnie z zapowiedziami nowe regulacje mają rozszerzyć podstawy odpowiedzialności przedsiębiorców za czyny niedozwolone, jak również wprowadzić mechanizmy ochrony sygnalistów (ang. *whistleblower*), czyli osób ujawniających nieprawidłowości w funkcjonowaniu danego podmiotu. Zapowiadane wprowadzą dodatkową ochronę osób zgłaszających nieprawidłowości w firmie. Jak dokładnie zostanie ukształtowana ochrona zatrudnienia sygnalistów? Tego jeszcze nie wiemy, ponieważ projekt nowelizacji nie został opublikowany. Poprzedni projekt ustawy przewidywał ochronę sygnalistów przed działaniami o charakterze represyjnym, dyskryminacją i niesprawiedliwym traktowaniem, a w szczególności uprawniał sądy pracy do orzeczenia odszkodowania za cały okres pozostawania bez pracy, w sytuacji gdy stosunek pracy został rozwiązany z powodu ujawnionych nadużyć.

Zapraszamy do kontaktu



Agnieszka Fedor

Partner, adwokat

☎ +48 608 71 50

✉ agnieszka.fedor@skslegal.pl



Magdalena Krupska-Kacprzyk

Młodszy prawnik

☎ +48 882 784 717

✉ magdalena.krupska-kacprzyk@skslegal.pl