

HRadar | Newsletter

Styczeń 2023 r. | www.skslegal.pl

Projekt ustawy o pracy zdalnej i kontroli trzeźwości

Zmiany dotyczące pracy zdalnej i kontroli trzeźwości pracowników zbliżają się wielkimi krokami. Po poprawkach Senatu projekt ustawy wrócił ponownie do Sejmu i oczekuje na obrady, które mają mieć miejsce w połowie stycznia.

Sejm zaproponował następujące poprawki:

1. Wydłużenie wymiaru okazjonalnej pracy zdalnej do 30 dni w roku kalendarzowym;
2. Pracownicy opiekujący się dziećmi do 10 roku życia będą mogli wnioskować o pracę zdalną, a pracodawca ma obowiązek co do zasady taki wniosek uwzględnić;
3. Pracownicy posiadający orzeczenie o niepełnosprawności albo orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności również będą mogli skutecznie zawnieść wniosek o pracę zdalną;
4. Wydłużenie *vacatio legis* przepisów dotyczących pracy zdalnej z 2 do 3 miesięcy.

Zachęcamy do zapoznania się z projektem ustawy, o którym szczegółowo pisaliśmy w alercie : [LINK](#)

Rozporządzenie w sprawie badań na obecność alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu w organizmie pracownika

Na stronie Rządowego Centrum Legislacji został opublikowany projekt rozporządzenia, który stanowić będzie uzupełnienie projektowanych przepisów ustawy dotyczącej kontroli trzeźwości.

Główne założenia projektu:

- Określenie warunków i metod przeprowadzania badań na obecność w organizmie pracownika alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu
- Określenie sposobów dokumentowania badań
- Stworzenie wykazu środków działających podobnie do alkoholu.

Plan działań Państwowej Inspekcji Pracy w 2023 r.

Zgodnie z informacjami opublikowanymi przez PIP, w 2023 r. planowanych jest w sumie 60 tysięcy kontroli, w tym w ramach działań z zakresu prewencji wypadkowej i promocji ochrony pracy skontrolowanych będzie 35 tysięcy pracodawców.

Zakres kontroli PIP będzie obejmował przede wszystkim:

- Bezpieczeństwo pracy
- Legalność zatrudnienia obywateli polskich i cudzoziemców
- Kontrole wypłaty wynagrodzeń
- Nadużywanie umów cywilnoprawnych
- Przestrzeganie ograniczenia w handlu w niedzielę

Ponadto PIP zapowiada, że wraz z wejściem w życie projektowanych przepisów dotyczących pracy zdalnej, pracodawcy będą kontrolowani w zakresie ich przestrzegania.

Dyrektywa unijna dotycząca transparentności wynagrodzeń

Pod koniec grudnia Komisja Europejska ogłosiła, że osiągnięto unijne porozumienie w sprawie dyrektywy o transparentności wynagrodzeń. Dyrektywa ma na celu m.in. zwalczanie różnic płacowych wśród kobiet i mężczyzn. Dyrektywa wejdzie w życie po 20 dniach od publikacji, a Państwa Członkowskie UE będą musiały ją implementować w ciągu trzech lat.

Główne założenia:

1. Pracodawcy będą zobowiązani umieszczać widełki płacowe lub minimalne proponowane wynagrodzenie na danym stanowisku na etapie publikacji ogłoszenia o pracę, lub
2. informacja o wynagrodzeniu będzie musiała zostać podana kandydatowi przed pierwszą rozmową rekrutacyjną;
3. Pracodawca zatrudniający co najmniej 100 pracowników, będzie miał obowiązek raportowania różnic w zakresie wynagrodzeń kobiet i mężczyzn;
4. Pracownicy, którzy ucierpieli z powodu dyskryminacji ze względu na płeć, będą mogli ubiegać się o odszkodowanie;
5. Naruszenie zasad równości wynagrodzeń przez pracodawców skutkować będzie grzywnami.

Kolejne przedłużenie stanu zagrożenia epidemicznego

Zgodnie z rozporządzeniem wydanym dnia 16 grudnia 2022 r., **stan zagrożenia epidemicznego został przedłużony do 31 marca 2023 r.** Po raz kolejny uczulamy pracodawców na konsekwencje, jakie będzie za sobą niosło zniesienie stanu zagrożenia epidemicznego, o których szczegółowo pisaliśmy we listopadowym newsletterze: [LINK](#)



Zapraszamy do kontaktu

Agnieszka Fedor

Partner, adwokat

☎ +48 505 782 677

✉ agnieszka.fedor@skslegal.pl



Maja Górawska

Młodszy prawnik

☎ +48 881 023 585

✉ maja.gorawska@skslegal.pl

