

Newsletter HR

Lipiec 2021 r. | www.skslegal.pl

RÓWNOŚĆ WYNAGRODZENIA PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH W RÓŻNYCH OBSZARACH GEOGRAFICZNYCH

Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej w dniu 3 czerwca 2021 roku wydał wyrok w sporze pomiędzy Tesco Stores z ok. 6000 pracowników (sygn. C-624/19). Wyrok dotyczy brytyjskiej sieci marketów Tesco, której pracownicy w 2018 roku pozwali spółkę przed Watford Employment Tribunal z powodu naruszenia zasady równości wynagrodzeń pracowników płci męskiej i żeńskiej, wykonujących jednakową pracę bądź pracę o jednakowej wartości. W ocenie skarżących takie różnicowanie naruszało uregulowania krajowe oraz art. 157 Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej („TFUE”), traktującego o równości wynagrodzeń dla pracowników płci męskiej i żeńskiej.

Co istotne, pracownicy, zatrudnieni przez jednego pracodawcę (Tesco Stores) wykonywali prace w różnych obszarach geograficznych na terenie kraju, a jednym z głównych twierdzeń pracowników-kobiet była możliwość porównania swoich zarobków z zarobkami pracowników-mężczyzn zatrudnionych w innym obszarze geograficznym.

Trybunał przychylił się do takiego stanowiska wskazując, że w sytuacji, w której warunki wynagradzania pracowników **różnej płci** (wykonujących taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości) mogą zostać przypisane tzw. „jednemu źródłu” (tj. jednemu pracodawcy), praca i wynagrodzenie tych pracowników mogą zostać porównane na podstawie art. 157 TFUE **nawet jeśli pracownicy ci wykonują swoją pracę w różnych zakładach, położonych w różnych obszarach geograficznych.**

Zagadnienie dotyczące tzw. regionalizacji wynagrodzeń nie jest nowe, jednakże wyrok Trybunału stanowi nowy głos w toczącej się na ten temat dyskusji. Warto obserwować, jak omawiany wyrok wpłynie na ukształtowanie praktyki orzeczniczej w tym zakresie – sam wyrok dotyczy co prawda równego wynagrodzenia kobiet i mężczyzn, otwartą kwestią pozostaje natomiast możliwość podnoszenia roszczeń w tym zakresie także przez pracowników tej samej płci, zatrudnionych w różnych obszarach geograficznych.

NOWY PROJEKT USTAWY DOTYCZĄCY PRACY ZDALNEJ – KWESTIE SPORNE

W ostatnich dniach coraz głośniej mówi się o tym, że zapowiadany projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy, ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej

oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, regulującej pracę zdalną, może nie wejść w życie w obecnym kształcie. Szereg uwag do ww. projektu zgłosili bowiem zarówno przedstawiciele pracodawców, jak również strony związkowej, którzy podważają zasadność wielu postanowień projektu i domagają się ich zmiany bądź doprecyzowania.

Strona związkowa postuluje m.in., aby projektowane przepisy nie dopuszczały możliwości pracy zdalnej „w formie całkowitej”, tj. wyłącznie poza zakładem pracy. NSZZ „Solidarność” wskazuje bowiem, że praca zdalna wiąże się z największymi obciążeniami dla zdrowia psychicznego pracowników i postuluje, aby pracownik miał możliwość rezygnacji z pracy zdalnej w każdej chwili. Strona związkowa postuluje również wprowadzenie ograniczenia czasowego pracy zdalnej, która miałaby być wykonywana wyłącznie na polecenie pracodawcy – do maksymalnie 3 miesięcy w roku kalendarzowym. Istotnym, w ocenie strony związkowej, jest również doprecyzowanie regulacji związanych z rozliczaniem kosztów pracy zdalnej, ponieważ projekt nie określa choćby minimalnej stawki ekwiwalentu należnego pracownikowi z tytułu korzystania z prywatnego sprzętu, co może prowadzić do nadużyć. Dodatkowo, nieczytelnym rozwiązaniem jest możliwość zastąpienia ww. ryczałtu stosownym ekwiwalentem. Przedstawiciele pracowników domagają się również określenia, że ekwiwalent czy ryczałt za pracę zdalną nie będą stanowiły przychodu w rozumieniu przepisów podatkowych.

Przedstawiciele pracodawców postulują z kolei odejście od formy pisemnej (na rzecz formy elektronicznej) w odniesieniu do wniosków, oświadczeń (za wyjątkiem rozwiązania umowy o pracę) czy informacji wymaganych przepisami kodeksu pracy. Proponuje się również doprecyzowanie przepisów dotyczących żądania pracy zdalnej przez pracowników - opiekunów dzieci do lat 4 – pracodawca powinien mieć możliwość odmowy nie tylko ze względu na kwestie dotyczące organizacji pracy czy rodzaju wykonywanych zadań, ale również z uwagi na umiejętności pracownika czy też jego podejście do pracy w tej formule. Przedstawiciele pracodawców zwracają również uwagę na potrzebę zmiany i dostosowania definicji wypadku przy pracy do realiów pracy zdalnej czy też na brak jednoznacznej regulacji umożliwiającej wykonywanie pracy zdalnej poza granicami Polski. Wskazuje się również, że w przypadku wykonywania pracy zdalnej na polecenie pracodawcy należy odstąpić od wymogu uprzedniego złożenia przez pracownika oświadczenia o tym, że posiada on odpowiednie warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy w trybie zdalnym.

Kwestionowany jest też moment wejścia w życie projektowanych zmian – jest on określony na 3 miesiące po odwołaniu stanu epidemii, przy czym podnosi się potrzebę określenia konkretnej daty, niezależnej od odwołania stanu epidemii.

URLOP RODZINNY JAKO NOWY RODZAJ URLOPU W KODEKSIE PRACY

W sejmie pojawił się projekt postów PSL dotyczący wprowadzenia nowego rodzaju urlopu, tj. urlopu rodzinnego, który mógłby zostać wykorzystany w celu opieki nad chorym, najbliższym członkiem rodziny (tj. wstępnym, ojczymem, macochą, teściem, zstępnym, rodzeństwem, mężem, żoną lub osobą pozostającą we wspólnym pożyciu) – jeżeli z powodu stanu zdrowia najbliższy członek rodziny wymaga osobistej opieki pracownika.

Urlop rodzinny miałby przysługiwać pracownikom, których staż pracy wynosi minimum 6 miesięcy, licząc także poprzednie okresy zatrudnienia.

Projekt zakłada, że urlop rodzinny miałby trwać maksymalnie 12 miesięcy i mógłby być wykorzystany przez więcej niż jednego pracownika, przy czym łączny wymiar urlopu nie powinien przekraczać limitu rocznego. Ponadto projekt zakłada podział urlopu na maksymalnie cztery części.

Pracownikom korzystającym z urlopu rodzinnego miałby przysługiwać zasiłek w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Zapraszamy do kontaktu



Agnieszka Fedor

Partner, adwokat

☎ +48 505 782 677

✉ agnieszka.fedor@skslegal.pl



Michał Hady

Starszy prawnik, radca prawny

☎ +48 882 435 666

✉ michal.hady@skslegal.pl

