

Newsletter HR

Sierpień 2021 r. | www.skslegal.pl

Ile wyniesie minimalne wynagrodzenie za pracę od 1 stycznia 2022 roku ?

Wraz z końcem lipca został opublikowany projekt rozporządzenia Rady Ministrów określający wysokość minimalnego wynagrodzenia na rok 2022. Zgodnie z projektem rozporządzenia, wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę w przyszłym roku ma wynieść 3000 zł, natomiast wysokość godzinowej stawki minimalnej wzrośnie do 19,60 zł. Wzrost minimalnych stawek wynagrodzenia w stosunku do tych z 2021 roku, wynosi odpowiednio 200 zł przy minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz 1,30 zł przy minimalnej stawce godzinowej. Rozporządzenie jest na etapie opiniowania.

Czy pracodawca może wymagać szczepień? – najnowsze stanowisko PIP

W związku z toczącą się w przestrzeni publicznej dyskusją na temat szczepień przeciwko COVID-19, Państwowa Inspekcja Pracy postanowiła wydać oficjalne stanowisko w tej sprawie. Temat jest o tyle istotny, że coraz więcej pracodawców zastanawia się, czy może wymagać od swoich pracowników zaszczepienia się. Aktualnie szczepienie przeciwko COVID-19 nie jest obowiązkowe.

Państwowa Inspekcja Pracy niezmiennie uważa za celowe i zasadne jak najszersze poddawanie się pracownikom szczepieniom przeciwko COVID-19, zaznaczając jednocześnie, iż w myśl aktualnie obowiązujących przepisów prawa poddanie się tym szczepieniom ma charakter dobrowolny. W swoim stanowisku PIP podkreśla, że zgodnie z Kodeksem pracy obowiązkiem pracodawcy jest ocena i dokumentacja ryzyka zawodowego związanego z wykonywaną pracą oraz zapewnienie niezbędnych środków profilaktycznych zmniejszających to ryzyko. W przypadku zatrudniania pracowników w warunkach narażenia na działanie szkodliwych czynników biologicznych pracodawca ma obowiązek stosować wszelkie dostępne środki eliminujące narażenie, a jeżeli jest to niemożliwe – ograniczające stopień tego narażenia, przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki.

Stanowisko PIP potwierdza dobrowolność szczepień, co oznacza, że na ten moment pracodawcy mogą jedynie zachęcać swoich pracowników do poddania się szczepieniom. Problem szczepień w zakładach pracy z pewnością będzie narastał, co wydaje się zauważać strona rządowa. Szef Kancelarii Premiera zapowiedział, że rząd szykuje zmiany dotyczące szczepień pracowniczych. Zgodnie z zapowiedzią pracodawca będzie miał możliwość otrzymania informacji, czy pracownik jest zaszczepiony.

Nie wiadomo jednak, w jaki sposób pracodawca będzie mógł wykorzystać taką informację i czy będzie ona miała realny wpływ na uprawnienia pracowników niezaszczepionych. Zapowiedzi rządu mają na razie charakter wypowiedzi medialnych, nie zostały złożone żadne projekty ustaw w tym zakresie.

Czy czekają nas kolejne zmiany w Kodeksie pracy?

W lipcu rząd zaprezentował Projekt Strategii Demograficznej 2040, który ma być rozwiązaniem problemu starzejącego się społeczeństwa i niskiej dzietności w Polsce. Projekt jest na etapie konsultacji społecznych. Projekt opiera się przede wszystkim na wsparciu w zakresie potrzeb mieszkaniowych, opieki nad dziećmi i wreszcie wsparciu rynku pracy.

Celem zmian w obszarze prawa pracy jest zwiększenia elastyczności i stabilności pracy poprzez:

- ograniczenie możliwości zawierania umów o pracę na czas określony z osobami w wieku do 40 lat – ograniczenie polega na możliwości zawarcia maksymalnie 2 umów, na łączny czas nie przekraczający 15 miesięcy;
- ochronę przed zwolnieniem dla obojga rodziców;
- objęcie matek ochroną przez okres do roku po powrocie do pracy z urlopu macierzyńskiego lub rodzicielskiego – niezależnie od wymiaru czasu pracy;
- wprowadzenie ochrony dla ojców w ciągu pierwszego roku życia dziecka – w przypadku małżeństw ochrona obowiązywałaby od momentu zajścia w ciążę;
- gwarancję elastycznej pracy dla kobiet w ciąży oraz rodziców dzieci do lat 4 – m.in. praca zdalna, praca hybrydowa lub elastyczny czas pracy. Taki wybór miałby być uzależniony od charakteru wykonywanej pracy oraz dokonywany w oparciu o porozumienie pracodawcy z pracownikiem.

Zapraszamy do kontaktu

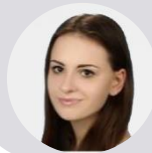


Michał Hady

Starszy prawnik, radca prawny

☎ +48 882 435 666

✉ michal.hady@skslegal.pl



Maja Górawska

Młodszy prawnik

☎ +48 881 023 585

✉ maja.gorawska@skslegal.pl