

Newsletter HR

Wrzesień 2021 r. | www.skslegal.pl

Pracodawca będzie mógł gromadzić informacje o szczepieniach pracowników?

Temat szczepień wśród pracowników po raz kolejny pojawia się w naszym newsletterze. W sierpniu pisaliśmy o zapowiedziach rządu dotyczących narzędzi, które mogłyby otrzymać pracodawca, aby kontrolować zaszczepienie pracowników. Obecnie wiemy już nieco więcej na temat planów legislacyjnych, na stronie Kancelarii Prezesa Rady Ministrów zostały bowiem opublikowane założenia projektu ustawy w tym zakresie.

Jakie rozwiązania zakłada rząd?

1. Projektowana regulacja ma wprowadzić możliwość uzyskiwania przez pracodawcę informacji dotyczących zaszczepienia pracownika jak i faktu przebycia zakażenia lub posiadania ważnego negatywnego wyniku testu na COVID-19;
2. Weryfikacja statusu zdrowotnego będzie możliwa dzięki aplikacji mobilnej udostępnionej przez Centrum e-Zdrowia lub wykorzystywanie zaświadczeń, wraz z wizerunkiem twarzy posiadacza zaświadczenia (fotografie mają pochodzić z Rejestru Dowodów Osobistych oraz ewidencji wydanych i unieważnionych dokumentów paszportowych);
3. Pracodawca, który otrzyma informację o braku zaszczepienia lub nieprzebyciu infekcji będzie mógł:
 - oddelegować pracownika do pracy poza jego stałe miejsce pracy;
 - oddelegować pracownika do innego rodzaju pracy z wynagrodzeniem odpowiadającym rodzajowi pracy;
 - skierować pracownika na bezpłatny urlop.
4. Pracodawca będzie miał możliwość uzyskania powyższych informacji również od osoby ubiegającej się o pracę.

Termin przyjęcia projektu przez Radę Ministrów planowany jest na III kwartał bieżącego roku. Nie został jeszcze opublikowany projekt ustawy w tym zakresie.

Czy urlop wypoczynkowy musi trwać co najmniej 14 dni? Stanowisko Głównego Inspektoratu Pracy

Każdy pracownik ma prawo do corocznego, nieprzerwanego urlopu wypoczynkowego, który na wniosek pracownika może być podzielony na części. Zgodnie z przepisami Kodeksu pracy co najmniej jedna część urlopu powinna trwać nie krócej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych. W praktyce udzielenie dwutygodniowego urlopu wypoczynkowego nie zawsze jest możliwe, czy wręcz pożądane przez pracowników. Wielu pracowników preferuje krótsze, ale częstsze urlopy wypoczynkowe.

Główny Inspektorat Pracy wydał oświadczenie zmieniające dotychczasową interpretację przepisów o udzielaniu pracownikom urlopów trwających krócej niż 14 dni kalendarzowych.

W najnowszym stanowisku GIP stwierdza, że nieudzielenie pracownikowi przynajmniej jednej części wypoczynku obejmującej co najmniej 14 kolejnych dni kalendarzowych stanowi naruszenie przepisów Kodeksu pracy, **nie stanowiąc jednak wykroczenia przeciwko prawom pracownika**. Oznacza to, że praktyka udzielania pracownikom takich krótszych urlopów wypoczynkowych nie może skutkować nakładaniem na pracodawcę sankcji, w szczególności grzywnien przewidzianych w przepisach Kodeksu pracy.

Źródło: Dziennik Gazeta Prawna

Wydłużenie kadencji w ramach przedstawicielstw pracowników oraz pracodawców

Ograniczenia w funkcjonowaniu zakładów pracy wprowadzone pandemią COVID-19 istotnie wpłynęły na działanie statutowych organów związków zawodowych, organizacji przedsiębiorców, pracodawców oraz innych przedstawicielstw pracowniczych. Statuty wielu z wymienionych organizacji nie przewidują możliwości przeprowadzenia wyborów czy podejmowania uchwał przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość.

Kolejna odsłona Tarczy Antykryzysowej ma przeciwdziałać sytuacjom, w których brak możliwości przeprowadzenia wyborów w trybie zdalnym doprowadziłby do wygaśnięcia kadencji organów statutowych i, w konsekwencji, paraliżu tych przedstawicielstw.

W oparciu o nowe przepisy kadencja organów statutowych ww. przedstawicielstw oraz kadencja społecznego inspektora pracy ulega przedłużeniu do czasu wyboru organu statutowego / społecznego inspektora pracy na nową kadencję, jednakże na maksymalny okres do 90 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii. Dotyczy to wyłącznie sytuacji, gdy w wyniku obowiązywania któregośkolwiek z ww. stanów nie jest możliwe przeprowadzenie wyborów (np. z uwagi na treść statutu lub restrykcje związane z poruszaniem się i funkcjonowaniem zakładów pracy).

Wydłużenie kadencji na mocy Tarczy Antykryzysowej będzie możliwe w czasie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz w trakcie 30 dni po ich odwołaniu.

Zapraszamy do kontaktu



Agnieszka Fedor

Partner, adwokat

☎ +48 505 782 677

✉ agnieszka.fedor@skslegal.pl



Magdalena Krupska-Kacprzyk

Młodszy prawnik

☎ +48 882 784 717

✉ magdalena.krupska-kacprzyk@skslegal.pl