

Nowe wymogi dla stanowiska pracy, na którym pracownik korzysta z laptopa

2 listopada 2023 r. w Dzienniku Ustaw zostało opublikowane rozporządzenie MRiPS w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe, zgodnie z którym, pracownicy korzystający z laptopów co najmniej przez połowę dobowego wymiaru czasu pracy powinni mieć uzupełnione stanowisko pracy o:

1. monitor stacjonarny lub podstawkę zapewniającą ustawienie ekranu tak, aby jego górna krawędź znajdowała się na wysokości oczu, oraz
2. dodatkową klawiaturę i mysz.

Pracodawcy mają teraz 6 miesięcy na dostosowanie stanowisk pracy do nowych wymogów.

Nowy wyrok TSUE w sprawie premiowania pracowników niepełnoetatowych

W październiku zapadł wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej w sprawie niemieckiego pilota przeciwko Lufthansa CityLine GmbH, o numerze C-660/20. W omawianej sprawie pilot był uprawniony do dodatkowego wynagrodzenia, po wykonaniu w ciągu miesiąca określonej liczby godzin czynności lotniczych i przekroczeniu progu uprawniającego do dodatku. Próg uprawniający do dodatku był jednak taki sam dla pilotów pracujących w pełnym wymiarze czasu pracy i pilotów pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Trybunał orzekł, że **praktyka wypłacania dodatków za pracę w nadgodzinach pracownikom zatrudnionym na umowach na niepełny etat jest dyskryminująca, jeżeli wymaga od nich przepracowania takiej samej liczby godzin jak w przypadku pełnoetatowych pracowników.** Trybunał jest zdania, że piloci zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy rzadziej spełniają warunki prawa do dodatkowego wynagrodzenia niż ich współpracownicy pracujący w pełnym wymiarze czasu pracy, co prowadzi do ich niekorzystnego traktowania. Taka praktyka, zgodnie z prawem unijnym, jest dopuszczalna tylko w obiektywnie uzasadnionych przypadkach.

Dodatkowy dzień wolny w zamian za 11 listopada 2023 r.

Przypominamy o konieczności ustalenia dnia wolnego w zamian za święto przypadające 11 listopada 2023 r. Zgodnie z kodeksem pracy, jeśli święto przypada w sobotę, pracownik ma prawo do dodatkowego dnia wolnego w ramach przyjętego okresu rozliczeniowego. W przypadku odgórnego wyznaczenia dnia wolnego przez pracodawcę, pracownik nie ma prawa do wyboru innego dnia wolnego za święto przypadające w sobotę.

Dyrektywa unijna w sprawie należytej staranności przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju

Unia Europejska kończy już prace nad dyrektywą o nazwie „Corporate Sustainability Due Diligence”, która będzie nakładać na przedsiębiorców obowiązek dochowania należytej staranności przedsiębiorstw w zakresie zrównoważonego rozwoju. Przepisy dyrektywy będą miały zastosowanie do przedsiębiorców z UE oraz państw trzecich, spełniających odpowiednie kryteria.

Dyrektywa ma na celu:

- wspieranie zrównoważonych i odpowiedzialnych zachowań korporacyjnych,
- egzekwowanie ochrony praw człowieka w przedsiębiorstwach,
- wspieranie tzw. Europejskiego Zielonego Ładu,
- poprawę dostępu do środków ochrony prawnej dla osób dotkniętych niekorzystnymi sposobami zarządzania przedsiębiorstwem, które mają wpływ na prawa człowieka i na ochronę środowiska

W sytuacji, gdy przedsiębiorcy zidentyfikują negatywną działalność w powyższym zakresie, będą zobowiązani do zapobieżenia lub złagodzenia jej skutków.



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