

Intensywne prace nad projektem ustawy o ochronie sygnalistów

Trwają intensywne prace nad wdrożeniem do polskiego porządku prawnego dyrektywy o ochronie sygnalistów. Projekt ustawy wpłynął do sejmu i został skierowany do I czytania w komisjach. Przypominamy główne założenia projektu ustawy:

1. Podmioty, na rzecz których wykonuje lub świadczy pracę co najmniej 50 osób będą zobowiązane do wdrożenia wewnętrznych procedur zgłoszeniowych. Dla pozostałych podmiotów utworzenie wewnętrznych kanałów dokonywania zgłoszeń będzie fakultatywne.
2. Ustalenie procedury ma być poprzedzone konsultacjami z zakładową organizacją związkową (lub przedstawicielami osób świadczących pracę).
3. Procedura zgłoszeń wewnętrznych wejdzie w życie po upływie 7 dni od jej ogłoszenia w sposób przyjęty u pracodawcy.
4. Przepisy wprowadzają zakaz niekorzystnego traktowania w zatrudnieniu osoby zgłaszającej, osoby pomagającej w dokonaniu zgłoszenia oraz osoby powiązanej ze zgłaszającym.
5. Przepisy mają wejść w życie po upływie 3 miesięcy od dnia ogłoszenia.

25 kwietnia 2024 r. zapadł wyrok TSUE w sprawie o sygnaturze C-147/23, zgodnie z którym Polska została zobowiązana do zapłaty kar w wysokości (i) 7 000 000 euro za niewdrożenie przepisów dotyczących sygnalistów w wymaganym terminie oraz (ii) 40 000 euro dziennej kary pieniężnej liczonej od dnia ogłoszenia wyroku do wdrożenia odpowiednich regulacji.

W najbliższym czasie przedstawimy wytyczne do prawidłowego wdrożenia tych przepisów. Stay tuned!

Obowiązek dostosowania stanowisk pracy do nowych wymogów bhp

Przypominamy, że zgodnie z listopadową nowelizacją rozporządzenia w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe, do dnia **17 maja 2024 r.** pracodawcy mają obowiązek dostosować stanowiska pracy do nowych wymogów.

Stanowiska pracy pracowników korzystających z laptopów przez co najmniej połowę dobowego wymiaru czasu pracy muszą być uzupełnione o:

- monitor stacjonarny lub podstawkę, która umożliwi ustawienie ekranu tak, aby jego górna krawędź znajdowała się na wysokości oczu, oraz
- dodatkową klawiaturę i mysz.

Ponadto, na życzenie pracownika, stanowiska pracy mogą być wyposażone w podnózek. Przypominamy również, że dotychczasowy obowiązek refundacji pracownikom okularów korekcyjnych został rozszerzony o refundację szkielek kontaktowych.

Poselski projekt ustawy dotyczący wydłużenia urlopu macierzyńskiego

W połowie kwietnia do Sejmu wpłynął projekt ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, zgodnie z którym planowane jest wydłużenie urlopu macierzyńskiego o całkowity czas hospitalizacji dziecka po wyjściu matki ze szpitala lub innego zakładu leczniczego, maksymalnie do 24 tygodni. Projekt przewiduje, że prawo do wydłużenia urlopu macierzyńskiego będzie mogło być przeniesione również na ojca dziecka.

Nowelizacja ma umożliwić rodzicom tzw. „wcześniaków” odpowiedni okres opieki nad dzieckiem, które w pierwszych tygodniach życia przebywa w szpitalu. Obecnie, projekt jest na etapie konsultacji w Sejmie.

Prace nad ustawą implementującą unijną dyrektywę o adekwatnych wynagrodzeniach minimalnych

Zgodnie z prasowymi doniesieniami, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej pracuje nad ustawą implementującą dyrektywę o adekwatnych wynagrodzeniach minimalnych. Dyrektywa wskazuje, że wynagrodzenie minimalne uznaje się za adekwatne, jeżeli jest ono sprawiedliwe w stosunku do rozkładu wynagrodzeń w danym państwie członkowskim i zapewnia godny poziom życia pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy. Dyrektywa została przyjęta w 2022 r., państwa członkowskie mają czas na jej implementację do 15 listopada 2024 r.

Zgodnie z zapowiedziami MRPiPS, planowana jest zmiana pojęcia płacy minimalnej tak, aby dotyczyło ono tylko płacy zasadniczej, czyli wynagrodzenia bez premii i dodatków. Pracodawcy muszą być przygotowani na wiele zmian w tym zakresie. Czekamy na publikację projektu ustawy.

Zapraszamy do kontaktu!



Agnieszka Fedor

Partner, adwokat

☎ +48 505 782 677

✉ agnieszka.fedor@skslegal.pl



Maja Górawska

Prawnik

☎ +48 881 023 585

✉ maja.gorawska@skslegal.pl



Warszawa

Jasna 26, 00-054 Warszawa

T +48 22 608 70 00

F +48 22 608 70 70

E office@skslegal.pl

Katowice

Korfantego 138a, 40-156 Katowice

T +48 32 731 59 86

F +48 32 731 59 90

E office.katowice@skslegal.pl

Poznań

Mickiewicza 35, 60-837 Poznań

T +48 61 856 04 20

F +48 61 856 05 67

E office.poznan@skslegal.pl