



W Skrócie

Niniejszy alert HR zawiera następujące wiadomości:

- Nowe zasady pracy zdalnej
- Ochrona sygnalistów
- Przywileje dla zaszczepionych pracowników
- Kontrola trzeźwości pracowników
- Obowiązek podania kodu zawodu w ZUS
- Strategia demograficzna 2040
- Wzrost wynagrodzenia minimalnego

Nowe zasady pracy zdalnej

Zgodnie z projektem z 18 maja 2021 r. nowe zasady pracy zdalnej mają zastąpić dotychczasowe przepisy o telepracy oraz tzw. pracy zdalnej anty-covidowej. W szczególności:

- nowe zasady mają obejmować pracę zdalną stałą, częściową (hybrydową) oraz okazjonalną
- pracodawca będzie musiał zapewnić materiały i narzędzia pracy oraz wypłacać ekwiwalent za używanie prywatnego sprzętu pracownika
- pracodawca będzie musiał pokryć koszty energii elektrycznej i dostępu do łączy telekomunikacyjnych oraz inne uzgodnione koszty ponoszone przez pracowników zdalnych
- wszystkie koszty i ekwiwalenty będą mogły być zwracane pracownikowi zdalnemu w formie stałego ryczału
- pracodawca nie będzie odpowiadał za organizację stanowiska pracy pracownika zdalnego zgodnie z zasadami BHP (pracownik będzie za to odpowiedzialny)
- okazjonalna praca zdalna na wniosek pracownika przez max. 12 dni w roku będzie możliwa za zgodą pracodawcy oraz bez większości formalności i kosztów po stronie pracodawcy.

Wejście w życie

- Planowany termin przyjęcia ustawy: III-IV kwartał 2021 r.
- Planowany termin wejścia w życie: 3 miesiące po odwołaniu stanu epidemii.

Rekomendowane działania

- Analiza procesów wewnętrznych związanych z wykonywaniem i rozliczaniem pracy zdalnej.
- Weryfikacja lub wdrożenie polityk wewnętrznych związanych z pracą zdalną.

Ochrona sygnalistów

W dniu 16 grudnia 2019 r. weszła w życie Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 w sprawie osób zgłaszających naruszenia prawa Unii (tzw. Dyrektywa w sprawie sygnalistów). Jej przepisy powinny być implementowane w Polsce do 17 grudnia 2021 r.

Przepisy te początkowo znajdą zastosowanie do pracodawców zatrudniających co najmniej 250 pracowników, następnie do pracodawców zatrudniających od 50 do 249 osób.

Pracodawcy będą zobowiązani do wdrożenia (lub weryfikacji) kanałów przyjmowania zgłoszeń naruszeń, procedur wyjaśniania zgłoszeń oraz ochrony sygnalistów.

Wejście w życie:

- Planowany termin przyjęcia ustawy: do 17 grudnia 2021 r.

Rekomendowane działania:

- Wdrożenie (weryfikacja) polityk i procedur wewnętrznych dotyczących zgłaszania nieprawidłowości i ochrony sygnalistów.

Przywileje dla zaszczepionych pracowników

Zgodnie ze stanowiskiem Państwowej Inspekcji Pracy (PIP), dopuszczalne jest stosowanie zachęt dla pracowników do poddania się szczepieniom, w szczególności poprzez organizowanie szczepień w zakładach pracy lub przyznawanie zaszczepionym pracownikom dodatkowych dni wolnych na szczepienie.

Zdaniem PIP udzielenie dnia wolnego na szczepienie jest dopuszczalne i nie narusza przepisów o równym traktowaniu pracowników.

Rekomendowane działania

- Przegląd środków i świadczeń stosowanych wobec pracowników zaszczepionych i niezaszczepionych

Kontrola trzeźwości pracowników

Zgodnie z projektem z dnia 17 maja 2021 r. dopuszczalna będzie kontrola trzeźwości pracowników. W szczególności:

- pracodawca będzie mógł samodzielnie przeprowadzać kontrolę trzeźwości pracowników
- kontrola będzie mogła być przeprowadzana wyrywkowo i prewencyjnie (bez uzasadnionego podejrzenia, że pracownik jest pod wpływem alkoholu lub narkotyków)
- kontrola będzie mogła być przeprowadzana także wobec zleceniobiorców i osób współpracujących na podstawie umów B2B

Wejście w życie:

- Planowany termin przyjęcia ustawy: III-IV kwartał 2021 r.

Rekomendowane działania:

- Wprowadzenie lub weryfikacja procedur polityk wewnętrznych dotyczących kontroli trzeźwości pracowników.

Obowiązek podania kodu zawodu w ZUS

Od 16 maja 2021 r. na formularzach zgłoszeniowych do ZUS (ZUS ZUA oraz ZUS ZZA) należy wskazywać kod zawodu wykonywanego przez osobę ubezpieczoną – zgodnie z klasyfikacją zawodów określoną w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 sierpnia 2014 r.

Nie ma konieczności uzupełnienia informacji o kodzie zawodu w stosunku do osób zgłoszonych do ubezpieczeń przed 16 maja 2021 r.

Wejście w życie:

- 16 maja 2021 r.

Rekomendowane działania:

- Weryfikacja procedur i wzorów dokumentów dotyczących zgłaszania nowych osób w ZUS

Strategia demograficzna 2040

Zgodnie z nową Strategią Demograficzną 2040 z dnia 17 czerwca 2021 r., planowane są istotne zmiany w prawie pracy wspierające elastyczność i stabilność. W szczególności:

- ochrona przed zwolnieniem ma obejmować obojga rodziców przez pierwszy rok życia dziecka, a w przypadku małżeństw – także w okresie ciąży
- ograniczenie zawierania umów o pracę na czas określony z tym samym pracownikiem poniżej 40 roku życia – do max. 2 umów, trwających łącznie max. 15 miesięcy
- możliwość wykonywania pracy zdalnej, hybrydowej, elastycznego czasu pracy lub zmniejszonego etatu dla kobiet w ciąży i rodziców dzieci do 4 lat.

Strategia jest obecnie na etapie konsultacji społecznych. Nie ma natomiast jeszcze żadnych szczegółowych projektów tych przepisów.

Wejście w życie:

- Brak informacji

Rekomendowane działania:

- Weryfikacja procedur i polityk pracowniczych dotyczących ochrony pracowników oraz elastycznych form wykonywania pracy

Wzrost wynagrodzenia minimalnego

Zgodnie z decyzją rządu z 15 czerwca 2021 r., planowane jest podniesienie minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2022 r. do 3.000 zł brutto, a minimalnej stawki godzinowej do 19,60 zł brutto.

Wejście w życie:

- 1 stycznia 2022 r.

Rekomendowane działania:

- Weryfikacja wzorów umów i polityk pracowniczych.
- Uwzględnienie zmiany w budżetach kadrowych na 2022 r.