

**Szanowni Państwo,**

zaczynamy poniedziałek przedstawiając Państwu wybrane, najciekawsze informacje i tematy HR z minionego tygodnia.

**WORK-LIFE BALANCE – NOWY PROJEKT ZMIAN KODEKSU PRACY**

19 lipca ukazał się najnowszy projekt ustawy implementującej unijne dyrektywy UE w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy oraz rodzicielskiej. Zmiany dot. m.in. powiązania długości umów o pracę na okres próbny z przewidywanym rodzajem dalszej umowy, obowiązku wypowiedzania umów na czas określony, nowych obowiązków informacyjnych wobec pracowników czy nowych zwolnień od pracy urlopów związanych z rodziną i rodzicielstwem. Trudno przewidzieć kiedy zmiany wejdą w życie, choć projekt nadal przewiduje datę 1 sierpnia br.

**WĄTPLIWOŚCI ZWIĄZKOWCÓW W ZAKRESIE SPORÓW ZBIOROWYCH**

15 lipca na stronach RCL pojawił się projekt nowej ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Projekt uwzględnił wiele postulatów, które mają doprecyzować aktualne przepisy, ale przewiduje też wątpliwe zmiany. Związkowcy krytykują wiele z nich, m.in. zakaz strajków pracowników zatrudnionych w organach władzy państwowej, administracji publicznej i samorządowej.

**LEPSZE WARUNKI PRACY PRZEZ PLATFORMY INTERNETOWE**

W PE i Radzie trwają prace nad projektem dyrektywy w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych. Mowa o pracownikach, którzy muszą być „online” w celu świadczenia usług, np. kierowcy Ubera lub Bolta.

**DODATEK ZA GOTOWOŚĆ DO PRACY BEZ ZWOLNIENIA Z PIT**

W najnowszym wyroku NSA stwierdził, że sporne świadczenie (dodatek za gotowość do pracy), przyznane na podstawie wyroku, jest niewypłaconym dodatkiem do wynagrodzenia ze stosunku pracy, a więc przychodem ze tego stosunku, a nie odszkodowaniem. Stanowi więc opodatkowany podatkiem PIT przychód pracownika. Sygnatura akt: II FSK 3215/19 oraz II FSK 3235-3236/19.

**4 DNIOWY TYDZIEŃ PRACY BEZ APROBATY STRONY RZĄDOWEJ**

W czwartek 21 lipca wiceszef resortu rodziny i polityki społecznej Stanisław Szwed ocenił propozycję wprowadzenia 4-dniowego tygodnia pracy jako czysty populizm i recepta na jeszcze większy kryzys na rynku pracy. Według niego, przyjęcie takiego rozwiązania musiałoby łączyć się z obniżeniem wynagradzania pracowników.

**L4 PODCZAS URLOPU**

W czasie urlopu pracownik też może zachorować. Pracodawcy i pracownicy powinni pamiętać, że w takiej sytuacji urlop zostaje przerwany na cały czas niezdolności do pracy, a niewykorzystaną z powodu choroby część urlopu pracodawca jest obowiązany udzielić w późniejszym terminie. Wraz z końcem zwolnienia lekarskiego, pracownik nie wraca automatycznie na urlop, a powinien stawić się w pracy.

Zapraszamy do kontaktu:

**Karolina Kanclerz**, radca prawny, partner, **Sławomir Paruch**, radca prawny, partner oraz **Oskar Kwiatkowski**, aplikant radcowski, prawnik.

**NADCHODZĄCE WYDARZENIA**

- **Nie, bo RODO! – Praca zdalna zagrożeniem dla bezpieczeństwa danych – jak skutecznie się więc ochronić?** - 3 sierpnia br., godz. 11:00 – 11:45, online. Więcej: [tutaj](#).
- **10 nadchodzących zmian w prawie pracy.** - 10 sierpnia br., godz. 11:00-12:00, online. Więcej: [tutaj](#).
- **Zdrowe Miejsce Pracy: Problemy psychiczne pracownika – jak na nie reagować?** - 11 sierpnia br., godz. 11:00-11:45, online. Więcej: [tutaj](#).