B&W BRUDKOWSKI & WSPÓLNICY

NEWSLETTER Nr 2

Szanowni Państwo,

Zapraszamy do lektury kolejnego wydania naszego Newslettera.

Spis treści

1. Obowiązek podawania wynagrodzenia lub przedziału wynagrodzenia w ogłoszeniu o pracę 2
2. Dyrektywa Parlamentu UE i Rady 2022/2381 w sprawie poprawy równowagi płci - na jakie zmiany muszą przygotować się spółki giełdowe? 2
3. Planowane zamiany w opłacaniu zasiłku chorobowego 3
4. Państwowa Inspekcja Pracy opublikowała plan kontroli na 2024 rok 4
5. Woreczki nikotynowe - nowy produkt budzi wątpliwości regulacyjne ze względu na brak unormowań prawnych 4
6. Zmiany w procedurze cywilnej- rozprawy zdalne na stałe 5

1. Obowiązek podawania wynagrodzenia lub przedziału wynagrodzenia w ogłoszeniu o pracę.

Dnia 6 czerwca 2023 r. weszła w życie Dyrektywa Parlamentu Europejskiego I Rady (UE) 2023/970 z dnia 10 maja 2023 r. w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania „**Dyrektywa 2023/970**".

Państwa członkowskie Unii Europejskiej mają 3 lata na wdrożenie przepisów wynikających z Dyrektywy 2023/970 o jawności wynagrodzeń. W prawie krajowym należy wprowadzić ustawę do 7 czerwca 2026 roku. Do tego dnia należy wprowadzić w życie przepisy wykonawcze, które umożliwią stosowanie Dyrektywy 2023/970.

Dyrektywa 2023/970 powstała w celu redukcji nierówności płac między kobietami a mężczyznami, ale również w celu wprowadzenia jawności i transparentności wynagrodzeń dla wszystkich pracowników.

Nowe regulacje sprawiają, że pracodawca będzie zobligowany do podania początkowego wynagrodzenia na danym stanowisku lub przedziału wynagrodzenia. Należy umieścić tę informację w każdym ogłoszeniu o pracę lub najpóźniej podać ją kandydatowi lub kandydatce przed rozmową kwalifikacyjną. Jawność i transparentność wynagrodzeń pomoże wykryć dyskryminację płacową, a także bronić prawa do równych wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn.

Dyrektywa ta nie tylko zniweluje nierówności płac w danej firmie, ale sprawi również, że zatrudnieni pracownicy poznają średnie wynagrodzenie na danym stanowisku.

Dyrektywa 2023/970 ma zastosowanie do pracowników zatrudnionych na umowie o pracę, oraz starających się o zatrudnienie na podstawie umowy o pracę.

2. Dyrektywa Parlamentu UE i Rady 2022/2381 w sprawie poprawy równowagi płci - na jakie zmiany muszą przygotować się spółki giełdowe?

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/2381 z dnia 23 listopada 2022 r. w sprawie poprawy równowagi płci wśród dyrektorów spółek giełdowych „Dyrektywa 2022/2381" zobowiązuje państwa członkowskie do posiadania w organach spółek kapitałowych (tj. radzie nadzorczej i zarządzie) notowanych na giełdzie określonego składu zgodnie z jej przepisami do dnia 30 czerwca 2026 roku.

Dyrektywa 2022/2381 ma zastosowanie do spółek giełdowych. Zgodnie z art. 3 ust. 1 Dyrektywy 2022/2381 „spółka giełdowa" oznacza spółkę, której siedziba mieści się w państwie członkowskim i której akcje są dopuszczone do obrotu na rynku regulowanym w rozumieniu art. 4 ust. 1 pkt 21 Dyrektywy 2014/65/UE w co najmniej jednym państwie członkowskim".

Dyrektywa 2022/2381 ustanawia parytety dotyczące osób należących do „niedostatecznie reprezentowanej płci w organach danej spółki". Termin ten odnosi się zarówno do kobiet jak i mężczyzn. Oznacza to, że w przypadku zarządów i rad nadzorczych spółek, gdzie występuje przewaga jednej płci w strukturze organu spółka będzie musiała dostosować swój skład organu.

Dyrektywa 2022/2381 zgodnie z art. 5 pkt 1 zakłada, że osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci powinny zajmować w organach spółek co najmniej 40% stanowisk dyrektorów niewykonawczych **lub** co najmniej 33% wszystkich stanowisk dyrektorskich (wykonawczych i niewykonawczych). Decyzja, który z ww. celów będzie obowiązywać dla polskich spółek, zależy od krajowego ustawodawcy. W realiach polskiej spółki akcyjnej lub spółki z o.o., której organami są zarząd oraz rada nadzorcza, dyrektorami wykonawczymi w rozumieniu dyrektywy są członkowie zarządu, a dyrektorami niewykonawczymi - członkowie rady nadzorczej.

Spółka, która do 30 czerwca 2026 r. nie osiągnie określonych parytetów, będzie miała obowiązek sformalizowania i zobiektywizowania procesu wyboru kandydatów do swoich organów. Dyrektywa **2022/2381** nakazuje krajom członkowskim ustanowienie skutecznych, proporcjonalnych i odstraszających sankcji, które mają zapewnić dostosowanie się do przepisów. Sankcje mogą obejmować grzywny lub możliwość unieważnienia lub stwierdzenia nieważności przez organ sądowy decyzji dotyczącej selekcji dyrektorów.

3. Planowane zamiany w opłacaniu zasiłku chorobowego.

W dniu 9 stycznia 2024 r. Rada Ministrów przyjęła informację o kierunku i harmonogramie prac legislacyjnych wdrażających opłacanie przez ZUS zasiłku chorobowego dla pracowników od pierwszego dnia nieobecności, przedłożoną przez Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Zgodnie z zapowiedziami ustawodawcy w 2025 roku zaczną obowiązywać nowe zasady wypłaty zasiłku chorobowego w trakcie przebywania przez pracownika na zwolnieniu lekarskim.

Po wprowadzeniu zapowiedzianych zmian ZUS wypłacać będzie chorobowe już od pierwszego dnia zwolnienia.

W chwili obecnej to pracodawca przez pierwsze 33 dni zwolnienia lekarskiego, lub przez pierwsze 14 dni w przypadku pracowników którzy osiągnęli 50 rok życia opłaca zasiłek chorobowy w trakcie zwolnienia lekarskiego. Dopiero po tym okresie - zgodnie z obowiązującymi przepisami - obowiązek wypłaty zasiłku chorobowego przejmuje ZUS.

4. Państwowa Inspekcja Pracy opublikowała plan kontroli na 2024 rok.

Państwowa Inspekcja Pracy „**PIP**" przedstawiła na grudniowym posiedzeniu Rady Ochrony Pracy plan działania na 2024 rok. Plan przewiduje m. in. przeprowadzenie 60 tysięcy kontroli.

W związku z tym przedsiębiorcy powinni spodziewać się możliwej kontroli przez PIP. Pamiętać należy, że inspektorzy PIP są upoważnieni do przeprowadzenia kontroli bez uprzedzenia, natomiast zawsze powinni okazać legitymację służbową i stosowne upoważnienie.

PIP oprócz dotychczasowego zakresu kontroli będzie również weryfikować przestrzeganie przepisów prawa pracy, które weszły w życie w 2023 roku.

5. Woreczki nikotynowe - nowy produkt budzi wątpliwości regulacyjne ze względu na brak unormowań prawnych.

Chociaż woreczki nikotynowe zawierają nikotynę, w związku z czym można by oczekiwać, że są one uregulowane prawnie podobnie do papierosów, to ich klasyfikacja prawna nie jest dokładnie uregulowana. Powoduje to, że nie ma obecnie zasad dotyczących np. ich oznakowania.

Z uwagi na brak regulacji prawnej woreczków nikotynowych we wrześniu 2023 roku cztery spółki tytoniowe przyjęły kodeks określający dobrowolne, wypracowane przez branże standardy prowadzenia sprzedaży woreczków nikotynowych w Polsce.

Jednocześnie celem uregulowania prawnie woreczków nikotynowych trwają prace w Ministerstwie Zdrowia oraz w Ministerstwie Finansów.

Część ekspertów zwraca uwagę, że woreczki nikotynowe nie mogą zostać zakwalifikowane do kategorii „produktów leczniczych" na gruncie prawa farmaceutycznego, gdyż nie spełniają wymagań do zaliczenia ich jako produktu medycznego. Z kolei w przypadku zakwalifikowania saszetek nikotynowych jako środka spożywczego, eksperci wskazują, że mogą one w takim wypadku nie być dopuszczone na rynek biorąc pod uwagę unijne przepisy dot. nowej żywności.

6. Zmiany w procedurze cywilnej- rozprawy zdalne na stałe.

Z dniem 14 marca 2024 roku wejdą w życie zmiany w procedurze postępowania cywilnego, zgodnie z ustawą z dnia 7 lipca 2023 roku o zmianie ustawy – kodeks postępowania cywilnego i innych ustaw.

Ważną zmianą jest prowadzenie do kodeksu postępowania cywilnego „**kpc**" przepisów na temat posiedzeń zdalnych, które dotychczas odbywały się na podstawie przepisów ustawy covidowej.

Jeśli charakter planowanych czynności na to pozwoli oraz jeżeli prawa stron będą chronione, posiedzenie zdalne będzie mogło odbyć się na zarządzenie Przewodniczącego wydane:

- z urzędu – w takim przypadku uczestnik powinien zgłosić sądowi zamiar zdalnego udziału w posiedzeniu najpóźniej na **3 dni** robocze przed jego wyznaczonym terminem;
- na wniosek osoby, która ma w nim uczestniczyć, złożony na **7 dni** od doręczenia zawiadomienia albo wezwania na posiedzenie. W przypadku uwzględnienia wniosku pozostali uczestnicy – jeśli chcą wziąć udział w takim posiedzeniu również w formie zdalnej – powinni zgłosić ten zamiar sądowi w opisanym trybie.

Należy mieć na uwadze, że zgodnie z nowymi przepisami brak wniosku lub zgłoszenia, o których mowa powyżej, będzie obligować do stawiennictwa osobistego w budynku sądu. W postępowaniu mediacyjnym posiedzenie może mieć charakter zdalny wyłącznie za zgodą obu stron.

Ponadto, w Biuletynie Informacji Publicznej Minister Sprawiedliwości ma dokonać obwieszczenia standardów technicznych oprogramowania i wymagań sprzętowych, niezbędnych do uczestniczenia w posiedzeniach zdalnych. Powinno to doprowadzić do ujednolicenia wymogów i możliwości programów (aplikacji) używanych przez sądy.