B&W BRUDKOWSKI & WSPÓLNICY

NEWSLETTER Nr 7

Szanowni Państwo,

Zapraszamy do lektury kolejnego wydania naszego Newslettera.

Spis treści

1. CZTERODNIOWY TYDZIEŃ PRACY W PRAKTYCE—ZAŁOŻENIA RZĄDOWEGO PILOTAŻU.....2
2. TRANSPARENTNOŚĆ WYNAGRODZEŃ. JAK PRZYGOTOWAĆ SIĘ DO SPRAWOZDAWCZOŚCI?.....3
3. ZAKAZ BEZPŁATNYCH STAŻY, KOLEJNE ZMIANY MINISTERSTWA W PRAWIE PRACY.....4
4. ROZSZERZONY ZAKAZ PALENIA E-PAPIEROSÓW.....5

I. Czterodniowy tydzień pracy w praktyce — założenia rządowego pilotażu.

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej ogłosiło szczegóły pilotażowego programu czterodniowego tygodnia pracy lub 35 godzinnego tygodnia, przy zachowaniu pełnego wynagrodzenia i poziomu zatrudnienia, który ma wystartować w 2026 r. Rząd oferuje firmom nawet milion złotych wsparcia na udział w eksperymencie. Jednak środowisko biznesowe alarmuje, że polska gospodarka nie jest gotowa na rewolucję skróconego czasu pracy, podkreślając ryzyko ogromnych strat finansowych.

Pracodawcy będą mogli wybrać spośród różnych wariantów m.in.

- ✓ czterodniowym tygodniem pracy
- ✓ skróconym dniem pracy do 6 godzin
- ✓ dodatkowo płatnymi dniami wolnymi (np. więcej urlopu)

W każdym modelu gwarantowane jest jednak **wynagrodzenie na poziomie sprzed zmian** oraz stabilność miejsca pracy.

Rządowy projekt, przedstawiony 27 czerwca, ma być pierwszym na tak szeroką skalę w tej części Europy. Nabór wniosków dla pracodawców rozpocznie się 14 sierpnia i potrwa do 15 września 2025 r.

Firmy muszą spełnić konkretne warunki. Minimum 75 proc. wszystkich pracowników musi być zatrudnionych na podstawie umowę o pracę. Pracodawcy są zobowiązani do utrzymania dotychczasowego wynagrodzenia pracowników przy skróceniu czasu pracy, objęcia programem minimum 50 proc. zatrudnionych i zachowania 90 proc. poziomu zatrudnienia. Koszt projektu w przeliczeniu na jednego pracownika nie może przekroczyć 20 tys. złotych, a pojedyncze organizacje mogą ubiegać się nawet o 1 mln zł na dostosowanie procesów narzędzi cyfrowych, szkoleń, rekrutację.

Celem pilotażu jest sprawdzenie czy skrócenie czasu pracy da się osiągnąć bez spadku efektywności, czy poprawi się kondycja pracowników oraz jak wdrażać zautomatyzowane, cyfrowe rozwiązania i zmiany organizacyjne.

Jednak przedsiębiorcy nie podchodzą entuzjastycznie do programu rządu. Wskazują, iż skrócenie tygodnia pracy może oznaczać drastyczny wzrost kosztów, gdyż gdy skróceniu ulegnie czas pracy a wynagrodzenie pozostanie bez zmian pracodawcy będą musieli albo zatrudnić więcej osób albo zlecać nadgodziny, co będzie generowało dodatkowe kosztu po ich stronie. Dodatkowo zmiana czasu pracy oznacza również zmiany organizacji pracy. Eksperci twierdzą, że niektóre sektory mogą mieć ogromny problem z wdrożeniem nowego modelu. Jednocześnie Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej zapewnia, że prace nad pilotażem skróconego czasu pracy są prowadzone z dużą starannością i w oparciu o rzetelną analizę danych.

„Pokutującym mitem jest przekonanie, że skrócenie czasu pracy musi wiązać się ze spadkiem produktywności czy konkurencyjności. Tymczasem doświadczenia z takich krajów jak Belgia, Dania czy Francja oraz przykłady z polskiego rynku pokazują, że nowoczesne podejście do organizacji pracy może sprzyjać zwiększeniu efektywności, poprawie zdrowia i samopoczucia pracowników, a także większej atrakcyjności pracodawców na rynku pracy" – zapewniają przedstawiciele Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

II. Transparentność wynagrodzeń. Jak przygotować się do sprawozdawczości?

W związku z wejściem w życie Dyrektywy 2023/970 Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) dotyczącej przejrzystości wynagrodzeń, pracodawcy muszą dostosować swoje działania w celu spełnienia nowych obowiązków z niej wynikających. Dzięki dyrektywie możliwe jest stworzenie mechanizmów mających na celu przeciwdziałanie luce płacowej oraz zapewnienie równości wynagrodzeń między kobietami i mężczyznami.

Kluczowe zmiany, które wprowadzać będzie Dyrektywa 2023/970 to między innymi:

- ✓ **Obowiązek przejrzystości wynagrodzeń** – pracodawcy będą musieli ujawnić minimalną i maksymalną wysokości płac w ofertach pracy. Kandydaci na dane stanowisko będą mogli otrzymać informację o początkowym wynagrodzeniu lub jego przedziale.
- ✓ **Prawo do informacji o wynagrodzeniu -** pracownicy będą mieli prawo uzyskać informacje na temat wynagrodzenia osób wykonujących podobną pracę, natomiast klauzule poufności dotyczące wynagrodzeń będą zakazane.

- ✓ **Raportowanie różnic płacowych –** pracodawcy, którzy będą zatrudniać co najmniej 100 pracowników, będą zobligowani do przekazywania raportów z różnicami w wynagrodzeniach między płciami. W przypadku wykrycia nieuzasadnionych dysproporcji, pracodawca będzie zobowiązany do zmiany takiej sytuacji.

- ✓ **Zakaz dyskryminacji płacowej –** Pracodawcy będą musieli zagwarantować równe wynagrodzenie za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości w przypadku podejrzenia o nierówność płacową to pracodawca będzie musiał wykazać brak dyskryminacji.

Dyrektywa 2023/970 to rewolucja w podejściu do **przejrzystości wynagrodzeń** i **równości płacowej**. Transparentność płac to szansa na zbudowanie silnej i wiarygodnej marki pracodawcy. Przejrzysty system wynagrodzeń zwiększy zaufanie w zespole, ułatwi ocenę kompetencji i rozwoju kariery, ograniczy rotację w firmie oraz zwiększy zaangażowanie pracowników.

III. Zakaz bezpłatnych staży, kolejne zmiany Ministerstwa w prawie pracy.

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (MRPiPS) rozpoczęło prace nad przepisami zakazującymi bezpłatnych staży.

Nowe regulacje mają na celu wykluczenie nieodpłatnych staży. Jednocześnie dążą do zwiększenia ich atrakcyjności nie tylko dla młodych osób, ale także dla bezrobotnych i tych, którzy planują zmianę ścieżki zawodowej. Dzięki temu stażyści zyskają rzeczywistą ochronę oraz gwarancję wynagrodzenia za swoją pracę. Staże nadal będą pełnić istotną rolę w aktywizacji zawodowej i stanowić szansę na zdobycie cennego doświadczenia – jednak w formie, która zapewnia zarówno wynagrodzenie, jak i ochronę przed nadużyciami.

Zgodnie z proponowanymi zmianami, do stażu pracy będą zaliczane różne formy aktywności zawodowej. Wśród nich znajdą się m.in. prowadzenie własnej działalności gospodarczej, współpraca z przedsiębiorcą, okresy zawieszenia działalności w związku z opieką nad dzieckiem, a także wykonywanie pracy na podstawie umów zlecenia czy agencyjnych. Nowe przepisy przewidują również możliwość uwzględnienia pracy zarobkowej za granicą, pod warunkiem jej odpowiedniego udokumentowania.

IV. Rozszerzony zakaz palenia e-papierosów.

Od 5 lipca 2025 roku w Polsce obowiązują zmienione przepisy dotyczące ochrony zdrowia przed skutkami używania tytoniu i wyrobów tytoniowych. Nowelizacja ustawy wprowadza istotne zmiany, które mogą znacząco wpłynąć na życie palaczy, szczególnie w kontekście ich miejsca pracy.

Rząd wprowadzi rozszerzony zakaz palenia e-papierosów, obejmujący również te bez nikotyny, w miejscach publicznych i zakładach pracy, gdzie wcześniej obowiązywał zakaz palenia tradycyjnych papierosów. Nowelizacja ustawy tytoniowej zakazuje sprzedaży e-papierosów, również tych bez nikotyny, osobom poniżej 18. roku życia oraz wprowadza zakaz sprzedaży przez Internet i w automatach, a także zakaz reklamy i promocji tych produktów.

Palenie e-papierosów, tak jak tradycyjnego tytoniu, jest zabronione m.in. na przystankach komunikacji publicznej, w restauracjach, na terenach szkół, przedszkoli, na uczelniach, na placach zabaw i w innych ogólnodostępnych miejscach przeznaczonych dla dzieci.

Sprzedawcy będą mieli pół roku na dostosowanie się do zmiany i umieszczenie czytelnej informacji: „Zakaz sprzedaży wyrobów tytoniowych, woreczków nikotynowych, papierosów elektronicznych lub pojemników zapasowych osobom do lat 18".