

POWSZECHNY ZAKRES USTAWY

Istotne z perspektywy rynku jest to, że projektowana ustawa będzie miała zastosowanie do wszystkich pracodawców, niezależnie od wielkości organizacji czy struktury płci zatrudnionych (z zastrzeżeniem pewnych obowiązków zależnych od liczby zatrudnianych pracowników, w tym raportowania luki płacowej). Oznacza to, w szczególności, że nowe obowiązki dotyczące wynagrodzeń co do zasady obejmą także małych pracodawców, w tym zatrudniających jedną osobę. Ministerstwo wskazuje jednak, że przy obecnym stanie prawnym nie jest jedynie planowane objęcie ustawą służb mundurowych, pomimo że są oni pracownikami w rozumieniu orzecznictwa TSUE.

CO PRACODAWCY POWINNI ZROBIĆ JUŻ TERAZ?

Choć przepisy nie są jeszcze ostateczne, obecny etap prac legislacyjnych daje pracodawcom realną przestrzeń do przygotowania się na nadchodzące zmiany. Tym samym zalecamy:

- weryfikację obecnych lub przygotowanie przyszłych systemów wartościowania stanowisk pracy;
- audyt istniejących struktur wynagrodzeń;
- przygotowanie indywidualnego harmonogramu dostosowania do wymogów;
- przegląd lub stworzenie wewnętrznych polityk i procedur płacowych oraz innych dokumentów, by zapewnić zgodność z nowoprojektowanymi przepisami;
- przygotowanie Q&A, procedur wymaganych przez dyrektywę, wzorów komunikacji do pracowników.

Takie działania pozwolą nie tylko ograniczyć przyszłe ryzyka prawne, ale również zapewnić sprawne i uporządkowane wdrożenie nowych obowiązków w momencie wejścia ustawy w życie.

KONTAKT



MONIKA KRZYSZKOWSKA
Partner
Kierująca Praktyką Prawa Pracy
Mob: +48 605 125 344
monika.krzyszkowska@addleshawgoddard.com



URSZULA FURGAŁ
Junior Associate
Praktyka Prawa Pracy
Mob: +48 601 884 545
urszula.furgal@addleshawgoddard.com



addleshawgoddard.com

© Addleshaw Goddard LLP. Addleshaw Goddard is an international legal practice carried on by Addleshaw Goddard LLP and its associated entities. For further information about the Addleshaw Goddard group, including how we are regulated, please refer to the Legal Notices on our website. For information about how we process your personal data, please refer to the Privacy Notice on our website. This document is for general information only and is correct as at the publication date. It is not legal advice, it does not create a solicitor client relationship and no Addleshaw Goddard entity assumes a duty of care or liability to any party in respect of its content.