



Szanowni Państwo,

zależy nam na tym, aby byli Państwo na bieżąco z tym, co aktualnie dzieje się w obszarze HR. Dlatego przedstawiamy wybrane, najciekawsze informacje i tematy HR z minionego tygodnia. Dzięki nam będą Państwo wiedzieć o tym co najważniejsze.

SPECUSTAWA MA OBJĄĆ UKRAIŃCÓW, KTÓRZY DOTARLI DO POLSKI PRZEZ INNE KRAJE

Nowelizacja ma umożliwić legalizację pobytu także tych obywateli Ukrainy, którzy trafili do Polski inaczej niż bezpośrednio z terenu objętego wojną. Obecnie jest to jedyny postulat samorządowców i ekspertów, który zostanie uwzględniony. Najbliższe posiedzenie Sejmu odbędzie się 23-24 marca. Ekspresowe tempo uchwalenia ustawy sprawiło, że zawiera ona jednak więcej niedociągnięć.

ZATRUDNIENIE OBYWATELA UKRAINY WYMAGA ZGŁOSZENIA DO PUP

Specustawa uprościła zatrudnianie obywateli Ukrainy. Pracodawca ma obowiązek powiadomić PUP o takim zatrudnieniu przez portal praca.gov.pl w terminie 14 dni od daty rozpoczęcia pracy przez cudzoziemca. Procedura dotyczy zarówno obywateli Ukrainy, którzy wjechali do Polski po 24 lutego, jak i osób, które przebywają legalnie w Polsce na innej podstawie. Ponadto od 16 marca zarejestrowane osoby, które przyjechały od 24 lutego w związku z konfliktem zbrojnym, mogą wnioskować o nr PESEL.

OBYWATEL UKRAINY MOŻE ZAŁOŻYĆ DZIAŁALNOŚĆ GOSPODARCZĄ

Obywatele Ukrainy mogą założyć oraz prowadzić jednoosobową działalność gospodarczą w Polsce. Z uwagi na wejście w życie ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa obywatele Ukrainy mogą wykonywać działalność gospodarczą na takich samych zasadach jak obywatele polscy. Niezbędne jest jedynie uzyskanie numeru PESEL – wnioski o jego nadanie mogą oni złożyć do dowolnego urzędu gminy.

PLANY RZĄDOWE NA OSKŁADKOWANIE UMÓW ZLECENIA

Cel taki zawiera Krajowy Program Reform 2022/2023 – kolejna propozycja rządowa. Wszystkie UZ – niezależnie od osiągniętych przychodów – mają być objęte składkami na ubezpieczenie społeczne. Dla zatrudnionych będzie oznaczać to zmniejszenie wynagrodzenia netto o 13,71%. Dokument ten trafił już do konsultacji społecznych.

DYŻURY PRZY PRACY ZDALNEJ POD LUPĄ

Jeśli pracodawcy systematycznie wymagają od pracowników pracujących zdalnie aktywności poza ich standardowymi godzinami pracy, muszą liczyć się z koniecznością wypłaty nadgodzin. Taka sytuacja może nastąpić zarówno, gdy pracownikowi zostanie wydane polecenie „czuwania” jak i wtedy, gdy ze strony pracodawcy istnieje niepisane przyzwolenie na taką aktywność pracownika.

Zapraszamy do kontaktu:

Sławomir Paruch, radca prawny, partner

Karolina Kanclerz, radca prawny, partner

Oskar Kwiatkowski, aplikant radcowski, prawnik