



Szanowni Państwo,

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

POLSKI ŁAD 2.0. Z PODPISEM PREZYDENTA

14 czerwca Prezydent podpisał nowelizację Polskiego Ładu. Większość nowych przepisów wejdzie w życie 1 lipca 2022 r. i będzie wywierała skutek z mocą wsteczną od początku roku. Główne założenia to obniżka stawki PIT z 17% do 12%, likwidacja ulgi dla klasy średniej oraz zasad odraczania zapłaty części zaliczki na podatek.

EKSPRESOWE DOSTOSOWANIE ZASAD WYKONYWANIA PRACY ZDALNEJ

Zgodnie z projektem nowelizacji KP pracodawcy będą mieli 14 dni na wprowadzenie opracowywanych od dwóch lat zmian dotyczących pracy zdalnej. Uzasadnienie ustawodawcy takiego terminu to wykształcenie odpowiedniej praktyki pracy zdalnej u pracodawców i możliwość jej kontynuowania na podstawie przepisów KP. Nowelizacja nakłada na pracodawców wiele całkowicie nowych obowiązków, za nieprzestrzeganie których grożą dotkliwe sankcje. Pracodawcy oczekują dłuższego *vacatio legis* lub stosownych przepisów przejściowych. Bez nich nadchodzący okres będzie trudny.

SĄDOWY ZAKAZ STRAJKU W ZUS

Sąd Okręgowy w Świdnicy udzielił ZUS zabezpieczenia w postaci zakazania Związkowi Zawodowemu Związkowa Alternatywa prowadzenia strajku w trakcie trwania sporu zbiorowego. Oznacza to, że jakakolwiek akcja protestacyjna w najbliższych dniach będzie nielegalna.

ZAŁOŻENIA DO PROJEKTU USTAWY O AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ

W planie prac legislacyjnych rządów pojawiła się ustawa o aktywności zawodowej, która zastąpić ma ustawę o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Wśród głównych założeń znajdują się: oddzielenie statusu bezrobotnego od ubezpieczenia zdrowotnego, aktywizacja bezrobotnych posiadających dzieci oraz rozszerzone wsparcie finansowe.

WIADOMOŚCI PO GODZINACH

Zgodnie z najnowszymi badaniami prawie 1/4 pracowników otrzymuje od pracodawców wiadomości w czasie wolnym od pracy. To może generować dla pracodawców szereg ryzyk, np. roszczenia pracowników o nadgodziny, naruszenie minimalnego dobowego odpoczynku czy nawet mobbing. Dodatkowo, istnieje prawdopodobieństwo, że pracownik, bardziej narażony na wypalenie zawodowe ze względu na stres, będzie mógł z tego tytułu uzyskać zwolnienie chorobowe.

Zapraszamy do kontaktu:

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

NADCHODZĄCE WYDARZENIA

- **Zdrowe Miejsce Pracy: Jak bronić się w procesie o odszkodowanie/zadośćuczynienie za wypadek przy pracy?** - 21 czerwca br., godz. 11:00-11:45, online. Więcej: [tutaj](#).
- **Pracodawca i Pracownik w sądzie: Jak unikać sporów pracowniczych?** - 22 czerwca br., godz. 11:00-11:45, online. Więcej [tutaj](#).
- **HR w Chmurze: Korzystanie przez pracowników z mediów społecznościowych.** - 23 czerwca br., godz. 11:00-11:45, online. Więcej: [tutaj](#).