

**Szanowni Państwo,**

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

NOWY WZÓR POWIADOMIENIA

Od 15 lipca zmienił się wzór powiadomienia o zatrudnieniu obywatela Ukrainy jakie przedsiębiorcy muszą wysłać w ciągu 14 dni od rozpoczęcia zatrudnienia. Konieczne będzie podanie minimalnych warunków zatrudnienia cudzoziemca i danych statystycznych o liczbie pozostałych pracowników, zatrudnionych na podstawie umowy o pracę i na podstawie umów cywilnoprawnych według stanu na dzień 23 lutego 2022 r. oraz na dzień złożenia powiadomienia.

ZWIĄZKOWCY Z DODATKOWĄ OCHRONĄ

Trwają prace nad projektem zapewniającym związkowcom dodatkową ochronę. Projekt zakłada, że związkowiec (również SIP i pracownik w ochronie przedemerytalnej) będzie mógł złożyć do sądu wniosek o zawieszenie skutków prawnych otrzymanego wypowiedzenia dyscyplinarki. Pracodawca miałby wówczas obowiązek dalszego zatrudniania pracownika do czasu prawomocnego zakończenia postępowania. Sprawy rozpatrywane byłyby w ramach specjalnej, przyspieszonej ścieżki, w nieprzekraczalnym terminie 4 tygodni. 19 lipca Komisja Polityki Społecznej i Rodziny będzie rozpatrywać wniosek o podjęcie inicjatywy ustawodawczej.

WEJŚCIE W ŻYCIE ZMIAN W URLOPACH RODZICIELSKICH OPÓŹNIONE

Zgodnie z informacjami przekazywanymi przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, przewiduje się, że dopiero w przyszłym roku wejdzie w życie nowelizacja Kodeksu pracy implementująca tzw. dyrektywę work-life balance, pomimo, że termin na jej wdrożenie upływa 2 sierpnia. Powody opóźnienia są co najmniej dwa, pierwszym z nich jest konieczność dostosowania systemu informatycznego ZUS do wprowadzanych zmian w zakresie urlopów opiekuńczych, drugim zaś napięty grafik sejmowy w 3 i 4 kwartale tego roku.

POSTULATY PRACODAWCÓW NADAL BEZ ECHA

Opublikowany na początku lipca na stronie internetowej Rządowego Centrum Legislacji trzeci już projekt ustawy o ochronie osób zgłaszających naruszenia prawa nadal nie spełnia podstawowego postulatu pracodawców dotyczącego organizowania kanałów zgłoszeń na poziomie grup kapitałowych. W obecnym kształcie przepisów m.in. spółka matka polskiego podmiotu jest uważana za podmiot zewnętrzny, przez co jest w zasadzie wyłączona z możliwości uczestniczenia choćby w postępowaniu wyjaśniającym. Ustawodawca wciąż nie uwzględnia argumentów podnoszonych przez pracodawców.

Zapraszamy do kontaktu:

Karolina Kanclerz, radca prawny, partner, **Sławomir Paruch**, radca prawny, partner oraz **Kamil Nazimek**, prawnik.

NADCHODZĄCE WYDARZENIA

- **Kurs HR Compliance Expert: Praca zdalna po nowemu – czyli o zabezpieczeniu interesów pracodawcy, gdy pracownik pracuje z domu.** - 19 lipca br., godz. 11:00 – 12:00, online. Więcej: *tutaj*.
- Webinar: **Pracownik na urlopie.** - 20 lipca br., godz. 11:00-11:45, online. Więcej: *tutaj*.
- **HR w Chmurze: Ochrona danych i informacji w dobie pracy zdalnej – na co uważać?** - 21 lipca br., godz. 11:00-11:45, online. Więcej: *tutaj*.