

DZIEŃ DOBRY HR | 39/26

Szanowni Państwo, zwyczajowo przedstawiamy wybrane, najciekawsze informacje i tematy HR z minionego tygodnia.

ZALEGŁE URLOPY TRZEBA WYKORZYSTAĆ NAJPÓŹNIEJ DO KOŃCA WRZEŚNIA

Pracownicy mają czas do 30 września na wykorzystanie pozostałego jeszcze urlopu z zeszłego roku. To zatem ostatni dzwonek na składanie wniosków urlopowych. W przypadku braku inicjatywy pracownika w tym zakresie, pracodawca może udzielić mu urlopu jednostronnie. Równolegle należy pamiętać, że pracownik nie może rozpocząć urlopu samowolnie i każdorazowo przed jego wykorzystaniem powinien otrzymać zgodę pracodawcy.

RZĄD CHCE PRZYSPIESZYĆ PROCEDURY ZATRUDNIANIA CUDZOZIEMCÓW

W związku z rosnącą ilością wniosków o legalizację pobytu na terenie Polski, MSWiA planuje skrócić czas oczekiwania na decyzje. Jednym z proponowanych działań ma być wprowadzenie mechanizmu milczącego zakończenia postępowania. W związku z tym, jeśli urzędnik nie ustosunkuje się do złożonego wniosku w przeciągu 60 dni, ten zostanie uznany za uwzględniony w całości. Co istotne – wspomniane ułatwienie ma obejmować tylko osoby pochodzące z krajów posiadających rozwiniętą gospodarkę oraz najwyższe wynagrodzenia. Na obecny moment te kraje to – Związek Australijski, Japonia, Republika Korei, USA oraz Zjednoczone Królestwo Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej. Projekt ustawy: *tutaj.*

MINISTERSTWO ANALIZUJE PETYCJĘ DOTYCZĄCĄ HANDLU WE WSZYSTKIE NIEDZIELE

W ostatnim czasie do Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej wpłynęła petycja, która zawiera propozycję zmiany obecnego systemu niedziel bez handlu. Propozycja nie ma jeszcze statusu projektu ustawy. Petycja przewiduje możliwość handlu w niedzielę. Osoby, które podejmą się pracy w ten dzień otrzymają co najmniej dwa dni wolne od pracy. Taka rewolucja miałaby zapewnić ciągłość obrotu gospodarczego. Termin ostatecznego załatwienia petycji przypada na 5 listopada 2026 r. Na ten moment handel jest dozwolony jedynie w określone niedziele w roku. Link do petycji: *tutaj.*

GIP POTWIERDZA DOPUSZCZALNOŚĆ CYWILNOPRAWNEGO ZATRUDNIENIA W IT

GIP opublikował kolejną interpretację w zakresie wykorzystywania umów cywilnoprawnych w zatrudnieniu. Tym razem dotyczyła branży IT i była korzystna dla wnioskodawcy. Organ potwierdził możliwość stosowania cywilnoprawnej podstawy zatrudnienia programistów. Interpretacja trafnie wskazuje, że pojedyncze elementy charakterystyczne dla stosunku pracy nie przesądzają automatycznie o konieczności zawarcia umowy o pracę. Współpracę każdorazowo należy oceniać całościowo. Wśród argumentów potwierdzających prawidłowość umowy cywilnoprawnej wskazać można na realną samodzielność wykonawcy, brak jego podporządkowania co do czasu i miejsca pracy oraz możliwość organizowania przez niego sposobu realizacji projektu. Równolegle, w interpretacji 14 GIP potwierdził prawidłowość cywilnoprawnego zatrudnienia radcy prawnego. Link do interpretacji 13: *tutaj.* Link do interpretacji 14: *tutaj.*

PRZEDSIĘBIORCY ZGŁASZAJĄ PROBLEMY Z PROCEDURĄ WNIOSKOWANIA O INTERPRETACJE A GIP OBJAŚNIA NAJCZĘSTSZE BŁĘDY

W obliczu wydanych ostatnio interpretacji Głównego Inspektora Pracy pojawiły się wątpliwości ze strony pracodawców co do formalnych aspektów składania wniosków. Zastępca Głównego Inspektora przedstawia stanowisko, w którym zapewnia o przejrzystości procedury i odnosi się do najważniejszych wymogów. Wniosek opatrzony brakami formalnymi nie pozostaje automatycznie pozostawiony bez rozpatrzenia, przed tym etapem GIP wzywa do uzupełnienia braków. W odpowiedzi na problem pracodawców z opisaniem stanu faktycznego Inspektorat przypomina o możliwości wskazania przez GIP jakie informacje wymagają uzupełnienia, lecz proces ten dalej wymaga pełnej samodzielności przedsiębiorcy.

OD NOWEGO ROKU REJESTR BENEFICJENTÓW RZECZYWISTYCH NIE BĘDZIE JAWNY DLA KAŻDEGO

Rząd przyjął projekt, który zakłada, że od 1 stycznia 2027 r. dostęp do Centralnego Rejestru Beneficjentów Rzeczywistych zostanie ograniczony. Zmiana ta wynika z orzeczenia TSUE z 2022 roku, w którym Trybunał stwierdza, że nieograniczony dostęp do rejestru narusza prawo do prywatności. Organy administracji oraz instytucje pełniące nadzór będą miały zagwarantowany stały dostęp, jednak w przypadku dziennikarzy, organizacji pozarządowych czy uczelni niezbędne będzie otrzymanie dostępu. Wniosek ma być rozpatrzony w ciągu 12 do 24 dni (w szczególnych przypadkach) oraz gwarantować dostęp na 3 lata. Z drugiej strony wprowadzona będzie możliwość utajnienia swoich danych przez beneficjentów rzeczywistych, gdy ma to chronić inny szczególny interes. Wyrok Trybunału (wielka izba) z dnia 22 listopada 2022 r., sprawy połączone C-37/20 i C-601/20.

Zapraszamy do kontaktu: Karolina Kanclerz, radca prawny, partner, **Sławomir Paruch**, radca prawny, partner, **Oskar Kwiatkowski**, radca prawny, starszy prawnik.

NADCHODZĄCE WYDARZENIA

- **Webinar: Jeden członek, wielu pracodawców – granice uprawnień i wyzwania w relacjach z międzyzakładowymi organizacjami związkowymi** – 29 września br., godz. 11:00 – 11:45, online. Rejestracja: *tutaj*.
- **Beyond Digital: Od papierowo-cyfrowego chaosu do bezpiecznych i wydajnych procesów** – 29 września br., godz. 10:00, online. Rejestracja: *tutaj*.
- **HR Lab Poznań: Co dalej z B2B & jak przygotować się do wyjaśniania mobbingu, molestowania czy nadużyć finansowych?** – 30 września br., godz. 11:00 – 14:00, stacjonarne, Poznań. Rejestracja: *tutaj.*
- **Nowoczesny Pracodawca: B2B pod lupą PIP. Co już wiemy po pierwszych interpretacjach GIP i kontrolach?** – 6 października br., godz. 11:00 – 11:45, online. Rejestracja: *tutaj.*
- **Pracodawca i pracownik w sądzie: Sprawy o mobbing i dyskryminację po nowemu** – 7 października br., godz. 11:00 – 11:45, online. Rejestracja: *tutaj*.

Zastrzegamy, że informacje zawarte w niniejszym opracowaniu mają charakter ogólny i nie powinny być traktowane jako doradztwo prawne ani stanowić podstawy podejmowania decyzji biznesowych. Kancelaria nie ponosi jakiejkolwiek odpowiedzialności za wykorzystanie niniejszych informacji bez uprzedniej konsultacji.