



Ius Laboris Poland Global HR Lawyers

Raczkowski

PRO HR

LUTY 2023

TEMATY

Pracownicy przysposabiający dziecko mogą skorzystać z urlopów związanych z rodzicielstwem do ukończenia przez dziecko 14 roku życia

Ochrona danych osobowych podczas pracy zdalnej

Kolejna grupa cudzoziemców może otrzymać wizę w Polsce

Obniżony wymiar czasu pracy na podstawie art. 186[7] k.p. nie chroni przed wypowiedzeniem umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników

Co z sygnalistami?

Pracodawca może samodzielnie ustalić plan urlopów, jeżeli pracownicy nie zgłoszą w wyznaczonym terminie swoich propozycji terminów urlopu

Nadchodzi termin na złożenie wniosku pobytowego przez obywateli Ukrainy

AKTUALNOŚCI / WYDARZENIA

TEMAT 1

Pracownicy przysposabiający dziecko mogą skorzystać z urlopów związanych z rodzicielstwem do ukończenia przez dziecko 14 roku życia

Od 1 lutego 2023 r. można korzystać z urlopu ojcowskiego i rodzicielskiego do ukończenia przez przysposabiane dziecko 14 lat. Z urlopu ojcowskiego można korzystać przez 24 miesiące od prawomocności postanowienia orzekającego przysposobienie.

Pracownik, który przyjął dziecko na wychowanie i wystąpił do sądu o wszczęcie postępowania przysposabiającego będzie mógł skorzystać z urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego do ukończenia przez dziecko 14 lat. W przypadku przysposobienia dziecka zasiłek macierzyński przysługuje teraz do ukończenia przez dziecko 14 lat.

Wcześniej obowiązywała granica 7 lat, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego - 10 lat.



Natalia Basista
Adwokat



Anna Nowak
Prawnik



TEMAT 2

Ochrona danych osobowych podczas pracy zdalnej

Nowelizacja kodeksu pracy dot. pracy zdalnej wprowadza obowiązek określenia przez każdego pracodawcę procedur ochrony danych osobowych na potrzeby wykonywania pracy zdalnej. Pracownicy powinni potwierdzić zapoznanie się z tymi procedurami. Oświadczenie, podobnie jak inna dokumentacja dot. pracy zdalnej, będzie przechowywane w aktach osobowych. Dodatkowo, w miarę potrzeby, należy przeprowadzić instruktaż i szkolenie pracowników.

Przygotowując procedury lub dostosowując istniejące pracodawcy powinni pamiętać, że należy opisać zarówno zasady przetwarzania danych osobowych klientów, kontrahentów lub pracowników podczas pracy zdalnej, ale też zasady ochrony danych osobowych pracowników wykonujących pracę zdalną.

W procedurach powinny znaleźć się w szczególności zasady dot. organizacji miejsca wykonywania pracy. Należy określić, czy dopuszczamy aby praca mogła być świadczona z miejsc publicznych (kawiarni, środków komunikacji), a jeśli tak to na jakich zasadach i przy jakich zabezpieczeniach. Dopuszczając wykonywanie pracy z takich miejsc należy wyposażyć pracowników np. w filtry prywatyzujące.

Niezbędne jest ponadto ustalenie zasad odbywania zdalnych rozmów i spotkań. Wymaga tego ochrona prywatności innych osób uczestniczących w tych spotkaniach oraz ochrona przekazywanych informacji, które mogą stanowić zarówno chronione prawem dane osobowe jak i tajemnicę przedsiębiorstwa.

W procedurach należy określić też zasady dotyczące m. in.:

- zabezpieczania sprzętu służbowego po zakończeniu pracy;
- „prywatnego” korzystania ze sprzętu służbowego i ewentualnego udostępniania go innym (np. domownikom);
- korzystania z prywatnych/publicznych połączeń sieciowych;
- korzystania z poczty elektronicznej;
- korzystania z dokumentów papierowych.



Jan Rabczuk
Aplikant radcowski



TEMAT 3

Kolejna grupa cudzoziemców może otrzymać wizę w Polsce

Obywatele Białorusi i Ukrainy posiadający wizę Poland.Business Harbour mogą do 31 marca 2023 r. aplikować o wizę krajową w Polsce. Wprowadzone regulacje znacząco upraszczają proces wizowy, który do tej pory z małymi wyjątkami mógł przebiegać jedynie poza granicami RP.

Wniosek wizowy w Polsce może złożyć obywatel Białorusi, który:

- w dniu złożenia wniosku przebywa na terytorium RP na podstawie ważnej wizy humanitarnej, albo
- oświadczy, że przybył na terytorium RP w okresie od dnia 24 lutego 2022 r. z terytorium Ukrainy w związku z działaniami wojennymi prowadzonymi na jej terytorium oraz bezpośrednio przed dniem 24 lutego 2022 r. legalnie przebywał na terytorium Ukrainy, albo
- wjechał na terytorium RP na podstawie wizy PBH.

Wniosek wizowy w Polsce może także złożyć obywatel Ukrainy, który:

- wjechał na terytorium RP na podstawie wizy PBH.

Wnioski wizowe są przyjmowane w Warszawie, Lublinie oraz Poznaniu. Wniosek może być złożony w punktach wizowych VFS.



Agnieszka Szymańska
Konsultant Imigracyjny



TEMAT 4

Obniżony wymiar czasu pracy na podstawie art. 186 [7] k.p. nie chroni przed wypowiedzeniem umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników

Ochrona jest zniesiona, jeśli pracodawca zatrudnia co najmniej 20 pracowników. Zastosowanie ma wtedy tzw. ustawa o zwolnieniach grupowych.

W przypadku zwolnień grupowych zniesienie ochrony jest bezwarunkowe.

W przypadku zwolnień indywidualnych, tj. opartych na art. 10 ww. ustawy, wypowiedzenie jest możliwe, jeśli zakładowa organizacja związkowa nie zgłosi sprzeciwu w terminie 14 dni od otrzymania zawiadomienia o zamierzonym wypowiedzeniu. Jeśli u pracodawcy nie działają związki zawodowe, zniesienie ochrony jest bezwarunkowe.

Przyczyna niedotycząca pracownika to redukcja zatrudnienia w grupie zawodowej albo likwidacja stanowiska pracy.



Katarzyna Soboń
Adwokat



TEMAT 5

Co z sygnalistami?

Polski ustawodawca jest już ponad rok spóźniony we wdrożeniu dyrektywy o ochronie sygnalistów. Informacje o kolejnych projektach publikowanych przez Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, choć nazywanych „ostatecznymi”, rodzą już jedynie frustrację. Patrząc na kalendarz prac sejmowych i kalendarz wyborczy trudno zakładać, że ustawa implementująca zostanie uchwalona w tej kadencji Sejmu.

Co w takiej sytuacji ma zrobić pracodawca?

Trzeba przypomnieć prostą prawdę, że zarówno przed pojawieniem się dyrektywy, jak i w trakcie prac legislacyjnych nad nią, i później, nikt nie zabraniał pracodawcom budowania własnych systemów zgłaszania nieprawidłowości, które będą zapewniać zgłaszającemu odpowiednie standardy ochrony. Takie systemy funkcjonowały i działają, są udoskonalane od lat, w wielu organizacjach.

Nic nie stoi zatem na przeszkodzie, aby tworzyć systemy zgłaszania nieprawidłowości i ochrony sygnalisty, które będą realizować minimalne standardy określone w dyrektywie. Być może, kiedyś, kiedy ustawa wdrażająca wreszcie się pojawi, już istniejący system wymagać będzie korekty. Niemniej dostosowanie systemu do nowych wymogów, będzie bazować na już zgromadzonych doświadczeniach, co pozwoli zbudować system lepiej dostosowany do potrzeb danej organizacji i jej specyfiki.



Janusz Tomczak
Adwokat / Partner



TEMAT 6

Pracodawca może samodzielnie ustalić plan urlopów, jeżeli pracownicy nie zgłoszą w wyznaczonym terminie swoich propozycji terminów urlopu

Pierwsze tygodnie roku w wielu firmach upływają pod znakiem planowania wypoczynku. Urlopy można planować na dwa sposoby: ustalając plan urlopów lub w porozumieniu z pracownikiem (jeżeli w firmie nie funkcjonuje plan urlopów). W obu przypadkach pracodawca zobowiązany jest wziąć pod uwagę wnioski pracowników odnośnie preferowanego terminu przez nich terminu wypoczynku, a z drugiej strony potrzebę zorganizowania pracy w sposób zapewniający normalny jej tok. Ostateczna decyzja w przedmiocie udzielenia pracownikowi urlopu należy do pracodawcy.

Zdarza się, że pracownicy ociągają się ze składaniem propozycji terminów urlopów w wyznaczonym terminie, co dezorganizuje cały proces. Bierność pracowników nie powinna blokować pracodawcy. W takim przypadku pracodawca może ustalić plan urlopów samodzielnie, uwzględniając potrzeby firmy i plany urlopowe tych osób, które złożyły swoje propozycje terminów. Tak ustalony plan w szczególnych sytuacjach może być w trakcie roku uzupełniany bądź korygowany.



Paulina Zawadzka-Filipczyk
Radca Prawny





dr Michał Kacprzyk
Radca prawny



TEMAT 7

Nadchodzi termin na złożenie wniosku pobytowego przez obywateli Ukrainy

Obywatele Ukrainy począwszy od 1.04.2023 r. będą mogli składać wnioski o wydanie zezwolenia na pobyt czasowy i pracę oraz Blue Card.

W efekcie nowelizacji specustawy ukraińskiej termin złożenia wniosków pobytowych ostatecznie odsunięto w czasie.

Możliwość złożenia wniosku dotyczy to osób, które wjechały do Polski po 24.02.2022 r. w związku z wojną w Ukrainie, korzystają z ochrony czasowej UE oraz posiadają status UKR.

Obywatele Ukrainy będą mogli otrzymać zezwolenie pobytowe na maksymalnie trzy lata, w przypadku niespełnienia warunków będzie możliwość uzyskania zezwolenia na pobyt na okres jednego roku.

Wnioski złożone przed 1.04.2023 r. będą pozostawione bez rozpoznania.

Ze względu na niewielką dostępność terminów na złożenie wniosków i dłuższy oczekiwany czas na ich rozpoznanie rekomendujemy niezwłoczne podjęcie działań.

AKTUALNOŚCI / WYDARZENIA

KONFERENCJA 10 ORZECZEŃ | POZNAŃ

2 marca | 09:00 — 14:00

Wydarzenie stacjonarne

Zapraszamy na lokalną edycję naszej dorocznej Konferencji, omawiającej najważniejsze orzeczenia Sądu Najwyższego z zakresu prawa HR wydane w poprzednim roku.

Omówimy i wyjaśnimy decyzje Sądu Najwyższego, które HR musi znać i stosować w swojej pracy. Podamy konkretne recepty jak uwzględniać je w codziennej praktyce.

Wydarzenie bezpłatne

→ [Szczegóły i rejestracja](#)

WEBINAR | War in Ukraine: effects on employment, one year on.

24 lutego | 15:00 – 16:00

Podczas organizowanego przez Ius Laboris webinaru dr Michał Kacprzyk wraz z prelegentami z innych krajów Valeriya Bezpala (Ukraina), Burkard Göpfert (Niemcy), David Hopper (UK), Hédi B. (Węgry) and Eduardo Viñales (Argentyna) omówią długofalowe skutki wojny na światowe zatrudnienie, migrację, wzrost cen energii oraz inflację.

→ [Szczegóły i rejestracja](#)

obserwuj nas



skontaktuj się z nami



www.raczkowski.eu

Newsletter PRO HR nie zawiera opinii prawnych i nie może być traktowany jako ich źródło. W celu uzyskania porady prawnej w stosownym przedmiocie prosimy o kontakt na adres: office@raczkowski.eu.

Copyright © 2023: Raczkowski sp.k.