



Ius Laboris Poland Global HR Lawyers

Raczkowski

PRO HR

MARZEC 2023

TEMATY

Pracodawca musi kontrolować legalność pobytu pracowników-cudzoziemców oraz posiadać w aktach dokumenty, które to potwierdzają

Do akt osobowych musimy dodać nową część – „część E”, jeżeli chcemy kontrolować trzeźwość pracowników na podstawie nowych przepisów; a dokumenty dot. pracy zdalnej umieszczamy w części B

Okazjonalna praca zdalna maksymalnie przez 24 dni w roku, na wniosek pracownika, który jednak nie jest wiążący i bez formalności związanych z „normalną” pracą zdalną.

Dla rodziców dzieci do 8 roku życia szykują się nowe uprawnienia – elastyczna organizacja pracy, nie będzie można im nakazać pracy w nadgodzinach, czy delegować poza miejsce pracy i inne

Brak kryteriów dot. sytuacji osobistej przy redukcji może narazić pracodawcę na zarzut sprzeczności wypowiedzenia z zasadami współżycia społecznego

Dodatkowe zwolnienie od pracy dla dawców krwi oraz kandydatów na dawców krwi, nawet do 48 dni w roku!

Kalkulator ryczałtu rozwiązaniem na prawidłowe ustalenie wysokości ryczałtu

AKTUALNOŚCI / WYDARZENIA

TEMAT 1

Pracodawca musi kontrolować legalność pobytu pracowników-cudzoziemców oraz posiadać w aktach dokumenty, które to potwierdzają



Anna Bloch - Kurzyńska
Prawnik



Pod koniec ubiegłego roku Państwowa Inspekcja Pracy zapowiedziała przeprowadzenie 60 tysięcy kontroli, które mają objąć 35 tysięcy podmiotów. Zapowiedziane kontrole to dobra okazja dla pracodawców zatrudniających cudzoziemców aby zweryfikować czy w aktach osobowych znajdują się dokumenty, które potwierdzą legalność pobytu i pracy w Polsce.

Pracodawca jest uprawniony do żądania od cudzoziemca dokumentów, które potwierdzają legalność pobytu w Polsce jeszcze przed rozpoczęciem pracy. Przykładem takich dokumentów będzie np. paszport z ważną wizą lub decyzja pobytowa. Ponadto, pracodawca musi przechowywać w aktach pracownika dokumenty potwierdzające legalność wykonywanej pracy. Będzie to np. zezwolenie na pracę, oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy czy powiadomienie o powierzeniu pracy obywatelowi Ukrainy. W przypadku, pracowników zwolnionych z obowiązku posiadania zezwolenie na pracę, pracodawca powinien umieścić w aktach dokument, który potwierdzi zwolnienie z tego obowiązku, np. kopię dyplomu ukończenia studiów, kopię Karty Polaka, kopię legitymacji studenckiej.

Pracodawca powinien również zwrócić uwagę czy dokumenty legalizujące pobyt są ważne, a także kontrolować przebieg postępowania o udzielenie zezwolenia na pobyt toczącego się przed Wojewodą. Jeżeli ważność dokumentów pobytowych cudzoziemca wygasła, pracodawca powinien poprosić pracownika o przedstawienie stempla w paszporcie, który potwierdzi, że wniosek o udzielenie zezwolenia na pobyt zostało złożono poprawnie, a wniosek nie zawiera braków formalnych. W przypadku kontroli PIP lub Straży Granicznej kopia stempla w paszporcie będzie stanowiła potwierdzenie legalności pobytu i pracy.

TEMAT 2

Do akt osobowych musimy dodać nową część – „część E”, jeżeli chcemy kontrolować trzeźwość pracowników na podstawie nowych przepisów; a dokumenty dot. pracy zdalnej umieszczamy w części B



Anna Nowak
Prawnik



Dnia 21 marca 2023 wchodzi w życie obowiązek dodania do akt osobowych części E, w której pracodawcy będą zobowiązani umieszczać dokumenty związane z kontrolą trzeźwości lub kontrolą na obecność innych substancji, jeżeli kontrola wypadnie pozytywnie, tzn. wykaże obecność alkoholu lub takich substancji.

Informacje te pracodawca będzie mógł przechowywać maksymalnie przez rok, a w przypadku zastosowania kary porządkowej do czasu uznania jej za niebyłą.

Informacje dot. wprowadzenia kontroli umieszczamy w rozszerzonej części B akt osobowych (potwierdzenie poinformowania pracownika o wprowadzeniu kontroli, grupie pracowników objętych kontrolą i sposobie jej przeprowadzania).

Natomiast od 7 kwietnia, kiedy wchodzi w życie nowa praca, do części B dodawać będziemy także dokumenty dotyczące jej wykonywania.

TEMAT 3

Okazjonalna praca zdalna maksymalnie przez 24 dni w roku, na wniosek pracownika, który jednak nie jest wiążący i bez formalności związanych z „normalną” pracą zdalną.

Wchodzi w życie od 7 kwietnia br. Pracownik może o nią wnioskować sporadycznie, incydentalnie, czyli np. gdy jest śnieżyca, gorzej się poczuje lub zechce popracować z innej miejscowości. Będzie można ją stosować u pracodawców, którzy w ogóle nie wprowadzą pracy zdalnej, jak i w firmach, które pracę zdalną będą mieć. Pracodawca może odmówić zgody na nią. Nie musi podawać żadnych szczególnych przyczyn. Może odmówić tej pracy także pracownikom w ciąży i pracownikom wychowującym dzieci w wieku do lat 4.

Pełne 24 dni przysługują w 2023 r., mimo że ustawa wchodzi w życie w trakcie roku. Prawo do pełnych 24 dni ma także niepełnoetatowiec. Dni tej pracy można wykorzystać pojedynczo lub kumulować. Pracodawca nie musi zwracać kosztów ani płacić ryczałtu za dni tej pracy. Nie potrzebuje regulaminu ani porozumienia ze związkami zawodowymi. Musi jednak stosować pozostałą dokumentację wymaganą przy „zwykłej” pracy zdalnej.



dr Iwona Jaroszevska-Ignatowska
Radca prawny / Partner



TEMAT 4

Dla rodziców dzieci do 8 roku życia szykują się nowe uprawnienia – elastyczna organizacja pracy, nie będzie można im nakazać pracy w nadgodzinach, czy delegować poza miejsce pracy i inne

Zbliża się implementacja dwóch unijnych dyrektyw w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy oraz w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów (tzw. work-life balance).

Przyspieszenie prac jest uzasadnione - termin implementacji obydwu dyrektyw minął w sierpniu 2022 r., a Komisja Europejska podjęła już pierwsze kroki względem Polski w związku z opóźnieniem.

Projektowane przepisy przyznają pewne szczególne uprawnienia m.in. rodzicom dzieci do 8 roku życia (a nie jak dotychczas do 4 r.ż.). W praktyce ta grupa uprawnionych może być jedną z najliczniejszych u wielu pracodawców.

Zakaz zatrudniania:

- w godzinach nadliczbowych;
- w porze nocnej;
- w systemie przerywanego czasu pracy; oraz
- delegowania poza stałe miejsce pracy bez jego zgody.

Pracownik będzie mógł także złożyć wniosek o elastyczną organizację pracy, w tym pracę zdalną, skrócony tydzień pracy, system pracy weekendowej lub indywidualny rozkład czasu pracy. Pracodawca będzie zobowiązany do rozpatrzenia wniosku w terminie 7 dni.



Edyta Jagiełło-Jaroszewska
Radca prawny



Małgorzata Bojsza
Prawnik



Dla rodziców dzieci do 8 roku życia szykują się nowe uprawnienia – elastyczna organizacja pracy, nie będzie można im nakazać pracy w nadgodzinach, czy delegować poza miejsce pracy i inne

Złożenie wniosku nie będzie mogło stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia.

Nowelizacja przewiduje także inne istotne zmiany w prawie pracy m.in.:

- obowiązek uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony;
- uzależnienie długości okresu próbnego od przewidywanego czasu trwania umowy o pracę na czas określony, a także od rodzaju pracy;
- dwie dodatkowe przerwy dla pracownika wliczane do czasu pracy;
- prawo do równoległego zatrudnienia;
- bezpłatny urlop opiekuńczy w wymiarze 5 dni celem zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia bliskim;
- zwolnienie od pracy z powodu siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem w wymiarze 2 dni albo 16 godzin.

Pracodawcy powinni trzymać rękę na pulsie, ponieważ będą mieli 21 dni na wdrożenie zmian



Edyta Jagiełło-Jaroszewska
Radca prawny



Małgorzata Bojsza
Prawnik



TEMAT 5

Brak kryteriów dot. sytuacji osobistej przy redukcji może narazić pracodawcę na zarzut sprzeczności wypowiedzenia z zasadami współżycia społecznego



Piotr Lewandowski
Radca Prawny



Pracodawca dokonując częściowej redukcji stanowisk pracy w ramach grupy zawodowej ma obowiązek zastosowania kryteriów doboru pracowników do rozwiązania z nimi umów o pracę.

Kryteria doboru nie są skatalogowane w żadnym przepisie. Do najważniejszych kryteriów należą: ocenę pracy pracownika, przydatność pracownika do pracy, jego kwalifikacje i umiejętności zawodowe, doświadczenie zawodowe, staż i przebieg dotychczasowej pracy, dyspozycyjność wobec pracodawcy.

Pracodawca nie ma obowiązku stosowania kryteriów odnoszących się do osobistej sytuacji pracownika np. konieczności utrzymania rodziny, posiadania innego zatrudnienia, czy wieku pracownika ułatwiającego znalezienie pracy. W przypadku zastosowania takich kryteriów, powinny mieć one charakter pomocniczy.

Brak zastosowania kryteriów tzw. życiowych może narazić pracodawcę na zarzut sprzeczności danego wypowiedzenia z zasadami współżycia społecznego. W sądzie taki zarzut może okazać się skuteczny, gdy zwolniony pracownik wykaże, że jego sytuacja osobista jest znacznie gorsza niż pozostałych osób zatrudnionych na stanowiskach objętych redukcją.



Piotr Lewandowski
Radca Prawny



Brak kryteriów dot. sytuacji osobistej przy redukcji może narazić pracodawcę na zarzut sprzeczności wypowiedzenia z zasadami współżycia społecznego

Zastosowanie kryterium pomocniczych może być problematyczne. Pracodawcy z reguły nie znają dokładnej sytuacji życiowej swoich pracowników (a nawet nie powinni jej znać). Konieczność ustalenia tej sytuacji generowałaby obowiązek pozyskania od pracowników szczegółowych informacji. Pracodawca musiałby także wskazać pracownikom w jakim celu chce pozyskać takie informacje, co z kolei mogłoby wydłużyć proces zwolnieniowy lub w części go uniemożliwić np. z uwagi na korzystanie przez pracowników z L4.

Kryteria pomocnicze łatwiej byłoby zastosować w przypadku redukcji w małej grupie zawodowej. W większej może być ciężko ocenić, który pracownik znajduje się w trudniejszej sytuacji, np. czy osoba samotnie wychowująca dzieci, czy też małżonek, którego partner życiowy jest osobą niepełnosprawną.

W sądzie pracownicy rzadko kwestionują wręczone im wypowiedzenia z powołaniem się na swoją sytuację osobistą. Zatem pracodawcy, zastanawiając się nad zastosowaniem kryteriów pomocniczych, powinni dokonać rachunku ewentualnych zysków i strat. W przypadku większych redukcji można uznać, że potencjalna strata m.in. w postaci przegranego procesu, jest mniejsza niż zysk m.in. w postaci sprawnie przeprowadzonej redukcji.

TEMAT 6

Dodatkowe zwolnienie od pracy dla dawców krwi oraz kandydatów na dawców krwi, nawet do 48 dni w roku!



Monika Czekanowicz
Prawnik



Ustawa o Krajowej Sieci Onkologicznej wprowadza na stałe dwa dni zwolnienia od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia dla Zasłużonego Honorowego Dawcy Krwi i Honorowego Dawcy Krwi.

Przy oddawaniu krwi z jej maksymalną częstotliwością może to oznaczać dodatkowe 12 dni wolnego dla pracownika (8 dni wolnego dla pracownicy z uwagi na mniejszą maksymalną częstotliwość poboru krwi). Płynna część krwi może być oddawana częściej. Pracownik może w tym przypadku uzyskać dodatkowych 48 dni wolnego z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Kolejną planowaną zmianą wprowadzoną przez ustawę o krwiodawstwie i krwiolecznictwie, nad którą aktualnie trwają prace w Sejmie, jest zwolnienie od pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na czas badania lekarskiego dla kandydata na dawcę krwi. W tym przypadku brak ograniczenia maksymalnej liczby dni, którą pracownik może wykorzystać korzystając ze swojego uprawnienia.

TEMAT 7

Kalkulator ryczału rozwiązaniem na prawidłowe ustalenie wysokości ryczału



Monika Czekanowicz
Prawnik



Uzgodnienie z pracownikiem wykonywania pracy zdalnej to tylko pierwszy krok do prawidłowego uregulowania tego modelu pracy w firmie. Kolejnym, niezwykle istotnym obowiązkiem pracodawcy jest pokrycie kosztów energii elektrycznej oraz usług telekomunikacyjnych, jak również kosztów instalacji, serwisu i konserwacji przekazanych materiałów i narzędzi pracy. Pracodawca może także pokryć koszty innych elementów wyposażenia stanowiska pracy.

I tu pojawia się szereg wątpliwości w jaki sposób ustalić wysokość ryczału by uniknąć zarzutów ze strony organów kontroli o to, iż przekazywane świadczenie jest dodatkowym bonusem lub podwyżką dla pracownika.

Wysokość ryczału powinna odpowiadać przewidywanym kosztom ponoszonym przez pracownika. Oczywiście nie chodzi tutaj o ściśle wyliczone koszty, ale koszty przybliżone, w istotę ryczału wpisana jest lekka „górką”. Co istotne musi istnieć bezpośredni związek między tymi kosztami, a wykonywaną pracą zdalną.

Problem jest poważny albowiem reklasyfikacja ryczału na przychód pracownika oznacza, iż będzie on podlegał opodatkowaniu i oskładkowaniu, tak jak wynagrodzenie za pracę. Z pomocą może przyjść kalkulator ryczału, który z prosty sposób pozwoli na szybkie i poprawne wyliczenie należnego pracownikowi ryczału z uwzględnieniem wymiaru pracy z postaci zdalnej oraz wszelkiego wyposażenia, które pracodawca zdecyduje się zapewnić pracownikowi.

Kancelaria Raczkowski ponownie najlepszą kancelarią w Polsce w rankingu Chambers and Partners Europe 2023!

Jesteśmy na pozycji Band 1 w kategorii „Employment”

Nasi Partnerzy otrzymali wyróżnienia w kategorii Employment & White-Collar Crime rankingu Chambers and Partners Europe 2023

Indywidualne nominacje w kategorii Employment otrzymali:

- Bartłomiej Raczkowski – Band 1
- Dr Iwona Jaroszevska-Ignatowska – Band 3
- Katarzyna Dobkowska – Band 4

oraz

- Janusz Tomczak jest rekomendowanym prawnikiem w kategorii White-Collar Crime – Band 2.

Szczególne podziękowania za to wyróżnienie należą się naszym Klientom. Od 15 lat wspieramy i budujemy świadomość w relacjach pracowniczych. Jesteśmy kancelarią prawa People & Culture. Rozumiemy bowiem – jak nikt do tej pory – znaczenie i rolę pracownika dla organizacji.

Dzięki Państwu jesteśmy niezmiennie postrzegani jako niezwykle responsywny i pragmatyczny zespół. Państwa pozytywne opinie pozwalają nam zmieniać się na lepsze i utrzymywać silny status naszej marki.

Dziękujemy za zaufanie i uznanie. Cieszymy się na dalszą współpracę z Państwem i zarówno sobie jak i Naszym klientom życzymy dalszych sukcesów.



AKTUALNOŚCI / WYDARZENIA

SZKOLENIE | Imigracja i Global mobility – aktualne wyzwania dla pracodawców 4 kwietnia | godz. 10:00 – 14:00 | Warszawa | Szkolenie hybrydowe

Minął ponad rok od wybuchu konfliktu w Ukrainie. Wojna w bezpośrednim sąsiedztwie przyniosła wyzwania w zakresie global mobility oraz People&Culture. Nowe przepisy nie ominęły działów HR, które muszą mierzyć z nowymi regulacjami, w tym również w obszarze imigracji i global mobility.

Zapraszamy na warsztaty z zatrudniania cudzoziemców, podczas których omówimy:

- zmiany w przepisach, które zaczną obowiązywać już od 1 kwietnia,
- najważniejsze elementy procesu zatrudniania cudzoziemców,
- podpowiemy jak uniknąć błędów i podzielimy się wypracowanymi rozwiązaniami.

Wydarzenie płatne

→ [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.