



Ius Laboris Poland Global HR Lawyers

Raczkowski

---

# PRO HR

---

**LISTOPAD 2021**

# TEMATY

Pracodawcy zatrudniający co najmniej 250 pracowników mają mało czasu na wdrożenie systemu ochrony sygnalistów

Zasady równego traktowania dotyczą także pracowników tymczasowych

Zatrudnienie cudzoziemców będzie łatwiejsze

Nowe uprawnienia pracowników w związku z dyrektywą „work-life balance” już w 2022 roku

AKTUALNOŚCI / WYDARZENIA

TEMAT 1

## **Pracodawcy zatrudniający co najmniej 250 pracowników mają mało czasu na wdrożenie systemu ochrony sygnalistów**



Ewelina Rutkowska  
Aplikantka adwokacka



Według rządowych planów pracodawcy zatrudniający 250 i więcej pracowników będą mieli czas do końca roku na wdrożenie systemu ochrony sygnalistów. Będzie on musiał obejmować:

- ustanowienie kanałów zgłaszania nieprawidłowości;
- przyjęcie procedur compliance, dotyczących przyjmowania zgłoszeń sygnalistów i prowadzenia postępowań wyjaśniających (po ich skonsultowaniu ze stroną społeczną);
- zapewnienia sygnaliście ochrony (w tym zachowania w poufności jego tożsamości).

Brak wykonania obowiązków wynikających z Dyrektywy będzie karany. Za takie działania jak: nieustanowienie procedury zgłaszania i wyjaśniania nieprawidłowości, utrudnianie zgłoszenia czy podejmowanie działań odwetowych na sygnaliście grozi odpowiedzialność karna.

Chcesz się dowiedzieć jak zbudować skuteczny system compliance/whistleblowing? [Obejrzyj cykl wideo.](#)

TEMAT 2

## **Zasady równego traktowania dotyczą także pracowników tymczasowych**

Sytuacja pracownika tymczasowego w zakresie warunków pracy i płacy nie może być mniej korzystna od sytuacji pracowników pracodawcy użytkownika, którzy wykonują taką samą lub podobną pracę. Obowiązują w tym zakresie zasady równego traktowania oraz zakazu dyskryminacji.

Warunki zatrudnienia pracowników tymczasowych są określane przez agencję pracy tymczasowej, ale punktem odniesienia dla tych ustaleń jest status pracownika na tym samym lub podobnym stanowisku u pracodawcy użytkownika. Dotyczy to np. wynagrodzenia zasadniczego, czy premii.

W celu prawidłowego ustalenia warunków przez agencję, pracodawca użytkownik jest zobowiązany poinformować ją na piśmie o wynagrodzeniu za pracę, której wykonywanie ma być powierzone pracownikom tymczasowym oraz o wewnętrznych regulacjach dotyczących wynagradzania. Na wniosek agencji, przedstawia do wglądu treść tych regulacji.

Pracownicy tymczasowi mogą dochodzić swoich roszczeń z tytułu nierównego traktowania od agencji. Agencja, jeżeli poniesie odpowiedzialność, może dochodzić roszczeń od pracodawcy użytkownika.



Natalia Łokińska  
Adwokat



TEMAT 3

## Zatrudnienie cudzoziemców będzie łatwiejsze

Zmiana planowana przez Rząd będzie dotyczyć uzyskiwania oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi. Okres ważności oświadczeń ma zostać wydłużony do 24 miesięcy.

Likwidacji ma także ulec wymagany obecnie okres przerwy między zatrudnieniem na podstawie oświadczenia, jeśli okres wykonywania pracy przez cudzoziemca na podstawie tego oświadczenia lub kilku różnych oświadczeń przekraczał łącznie 6 miesięcy w ciągu ostatnich 12 miesięcy.

Oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy stanowi uproszczoną formę zezwolenia na pracę. Można je uzyskać dla obywateli sześciu krajów – Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji, Ukrainy. Procedura uzyskania oświadczenia jest prostsza od procedury uzyskania zezwolenia na pracę. Oświadczenie uzyskuje się we właściwym ze względu na siedzibę pracodawcy powiatowym urzędzie pracy.

Przewiduje się również przyspieszenie procedury uzyskania zezwoleń na pracę dla niektórych cudzoziemców. Priorytetowemu rozpatrzeniu mają podlegać sprawy cudzoziemców wykonujących pracę na rzecz przedsiębiorców prowadzących działalność o znaczeniu strategicznym dla gospodarki narodowej.

Podmiotem właściwym do określenia działalności o znaczeniu strategicznym będzie minister właściwy ds. gospodarki. Obecnie taka procedura nie obowiązuje i każdy wniosek o wydanie zezwolenia na pracę rozpatrywany jest według takiej samej kolejności.



dr Michał Kacprzyk  
Radca prawny



Jan Pietruczuk  
Konsultant migracyjny



TEMAT 4

## **Nowe uprawnienia pracowników w związku z dyrektywą „work-life balance” już w 2022 roku**



Jan Rabczuk  
Aplikant radcowski



Już w przyszłym roku pojawią się zmiany przepisów prawa pracy dot. m.in. uprawnień rodzicielskich w wyniku dyrektywy (2019/1158) w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów.

Najistotniejszą zmianą będzie brak możliwości przeniesienia części urlopu rodzicielskiego – 2 miesiące - pomiędzy rodzicami. W praktyce oznacza to, że ojcowie będą musieli wykorzystać swoją część urlopu albo ona „przepadnie”.

Pojawi się urlop opiekuńczy skierowany do rodziców oraz opiekunów, którzy ze względu na poważne względy medyczne muszą opiekować się albo wspierać swoich krewnych; urlop ten ma trwać do 5 dni w ciągu roku, przy czym nie będzie on tożsamy z nieobecnością w ramach zasiłku opiekuńczego.

Wydłużony zostanie także termin wykorzystania urlopu wychowawczego – do zakończenia roku, w którym dziecko ukończy 8 lat (obecnie jest to 6 rok życia dziecka).

Ponadto pracownicy mają mieć zapewnione wolne z powodu działania siły wyższej, rozumianej jako pilne sprawy rodzinne wynikające np. z choroby czy wypadku, które wymagają obecności pracownika.

Termin na wdrożenie dyrektywy do polskiego porządku prawnego upłynie 2 sierpnia 2022 r.

## AKTUALNOŚCI / WYDARZENIA

### CYKL WARSZTATÓW | Compliance, whistleblowing

Naucz się właściwie ocenić ryzyka i samodzielnie podejmować decyzje w zakresie inicjowania, prowadzenia, wspierania wewnętrznych postępowań wyjaśniających, jak postępować wobec osób zgłaszających nieprawidłowości oraz zrozum skutki zmian w prawie, dotyczących przeciwdziałania korupcji w obrocie gospodarczym i stosuj aktualne standardy i dobre praktyki.

Wydarzenia płatne.

Zapisz się na poszczególne warsztaty:

[Praktyczne aspekty ochrony sygnalisty](#)

[Prowadzenie postępowań wyjaśniających – Sesja 1](#)

[Prowadzenie postępowań wyjaśniających – Sesja 2](#)

[Przeciwdziałanie korupcji w praktyce przedsiębiorstw](#)

### Biblioteka PRO HR | Umowy o pracę – zawieranie i rozwiązywanie” pod redakcją Iwona Jaroszevska-Ignatowska

Przygotowana w formie 200 pytań i odpowiedzi, odpowiada m. in. na to: czy umowa o pracę musi być zawarta w formie pisemnej? Co koniecznie musi zawierać? Jakie dokumenty są niezbędne przy zatrudnieniu pracownika?

[Szczegóły](#)

### Raport HR bez Papieru | W jakim kierunku zmierza digitalizacja działów HR?

Jaka dokumentacja pracownicza jest prowadzona elektronicznie? Jakie narzędzia technologiczne są najczęściej wdrażane? Jakie branże są najbardziej zdigitalizowane?

[Wypełnij ankietę i otrzymaj raport](#)

### Łukasz Kuczkowski nowym liderem projektu HR bez Papieru

Łukasz od kilku lat digitalizuje procesy w obszarze HR w celu eliminacji papieru. Będzie rozwijał nowe usługi i rozwiązania technologiczne paperless.

Witamy na pokładzie!

[Więcej](#)

### Kampania społeczna | Wypalenie zawodowe na celowniku

Zostaliśmy partnerem merytorycznym akcji społecznej zorganizowanej przez Związek Przedsiębiorców i Pracodawców oraz Angelini Pharma.

Celem kampanii jest zwiększenie świadomości pracodawców i pracowników co do zjawiska wypalenia zawodowego oraz jego wpływu na zdrowie psychiczne pracowników i efektywność działania organizacji.

[Więcej o kampanii](#)

**obserwuj nas**



**skontaktuj się z nami**



**[www.raczkowski.eu](http://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](mailto:office@raczkowski.eu).

Copyright © 2021: Raczkowski sp.k.