

30
LATSOŁTYSIŃSKI
KAWECKI
SZLĘZAK

Newsletter HR

Luty 2022 r. | www.skslegal.pl

Plan kontroli Państwowej Inspekcji Pracy na rok 2022

Główny Inspektor Pracy przedstawił plan działania PIP na rok 2022. Zgodnie z zapowiedziami Państwowa Inspekcja Pracy planuje w tym roku przeprowadzić 52 tys. kontroli, a różnymi formami działań prewencyjnych obejmie przynajmniej 30 tys. podmiotów.

Podczas kontroli PIP będzie sprawdzała m.in.:

- stosowanie przepisów mających na celu ograniczenie narażenia na zakażenie wirusem SARS-CoV-2 w zakładach pracy;
- realizację obowiązku przekazywania pracownikom informacji o zagrożeniach dla zdrowia i życia oraz o podjętych działaniach z zakresu BHP;
- zgodność z prawem wykorzystania środków przyznawanych na podstawie Tarcz Antykryzysowych (zawieranie porozumień z przedstawicielami pracowników, utrzymanie zatrudnienia pracowników objętych dofinansowaniem);
- prawidłowość zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych oraz przestrzeganie przez pracodawców obowiązku wypłacania minimalnej stawki godzinowej;
- prawidłowość prowadzenia ewidencji czasu pracy i wypłaty wynagrodzeń;
- legalność zatrudnienia pracowników w celu przeciwdziałania tzw. pracy „na czarno”;
- legalność zatrudnienia cudzoziemców.

Zatrudnianie cudzoziemców – jakie zmiany weszły w życie?

Z końcem stycznia weszły w życie przepisy zmieniające procedurę legalizacji zatrudnienia i pobytu cudzoziemców. Zmiany mają na celu usprawnienie udzielania cudzoziemcom zezwoleń na pobyt czasowy i pracę.

Podsumowanie najważniejszych zmian:

1. Cudzoziemiec nie musi posiadać już zapewnionego miejsca zamieszkania oraz źródła stabilnego i regularnego dochodu.
2. Dotychczasowe wymogi zostały zastąpione zasadą, w myśl której cudzoziemiec musi otrzymywać wynagrodzenia nie niższe niż minimalne, niezależnie od wymiaru czasu pracy i rodzaju zatrudnienia.
3. Okres zatrudnienia cudzoziemców na podstawie zarejestrowanych oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy został wydłużony do **24 miesięcy**.
4. Nowe przepisy pozwalają na rejestrację kolejnego oświadczenia o zamiarze powierzenia pracy bezpośrednio po upływie ważności dotychczasowego zezwolenia.
5. Zmianie uległy terminy rozpatrywania wniosków, które wynoszą:
 - **60 dni** w przypadku zezwolenia na pobyt czasowy oraz
 - **90 dni** w przypadku rozpatrywania sprawy przez organ odwoławczy.

HRadar | newsletter

Niniejszy materiał został przygotowany w celu poinformowania Klientów kancelarii o określonych istotnych zmianach w prawie polskim i nie stanowi on porady prawnej dotyczącej konkretnej sytuacji, którąkolwiek z Klientów i nie powinien być traktowany przez Klientów jako porada. W przypadku jakichkolwiek pytań związanych z przedstawionymi powyżej zagadnieniami prawnymi oraz ich możliwym wpływem na działalność gospodarczą danego Klienta w Polsce, prosimy o kontakt z prawnikiem prowadzącym Państwa sprawę.

Pakiet Mobilności, czyli zmiany w zasadach wynagradzania kierowców

Wraz z początkiem lutego weszły w życie przepisy wdrażające unijny Pakiet Mobilności. Zmiany przepisów wpłyną na czas pracy i zasady wynagrodzeń kierowców. Od 2 lutego 2022 r. kierowcy wykonujący zadania służbowe w ramach międzynarodowych przewozów drogowych nie będą wykonywać podróży służbowej w rozumieniu prawa pracy.

Co ta zmiana oznacza w praktyce? Kierowcom nie przysługują już diety i ryczałt za nocleg z tytułu zagranicznych podróży służbowych, które dotychczas były nieopodatkowane i nieoskładkowane. Zmiana zasad wynagradzania podniesie koszty pracownicze i wpłynie na konkurencyjność polskich firm transportowych. W związku z powyższym ustalone zostały nowe zasady obliczania podstaw wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe oraz podatku dochodowego od wynagrodzenia kierowców. Zgodnie z nowymi zasadami część wynagrodzenia kierowców zostanie zwolniona ze składek i skorzysta z ulgi podatkowej..

W odniesieniu do przewozów krajowych dotychczasowe zasady zwrotu kosztów podróży służbowych pozostają bez zmian.

W 2022 roku czekają nas duże zmiany w kodeksie pracy

W sierpniu 2022 r. mija termin implementacji tzw. dyrektywy work-life balance, której założeniem jest wprowadzenie równowagi pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym pracowników. Na stronie Kancelarii Prezesa RM zostały już opublikowane założenia zmian legislacyjnych w tym zakresie.

W celu implementacji dyrektywy, planowane są następujące zmiany kodeksu pracy:

1. Wprowadzenie prawa do urlopu rodzicielskiego, którego łączny wymiar dla obojga rodziców będzie wynosił do 41 tygodni;
2. Nabycie prawa do urlopu rodzicielskiego niezależnie od pozostawania matki dziecka w zatrudnieniu w dniu porodu;
3. Ustalenie wysokości zasiłku macierzyńskiego za cały okres urlopu rodzicielskiego na poziomie 70% podstawy wymiaru;
4. Wprowadzenie nieodpłatnego urlopu opiekuńczego w wymiarze do 5 dni w roku kalendarzowym w celu zapewnienia opieki lub wsparcia dzieciom, rodzicom, małżonkowi lub osobie pozostającej we wspólnym gospodarstwie domowym z pracownikiem;
5. Wprowadzenie zwolnienia od pracy w wymiarze 2 dni albo 16 godzin w roku kalendarzowym z powodu działania tzw. siły wyższej, czyli w pilnych sprawach rodzinnych, w których niezbędna jest natychmiastowa obecność pracownika;
6. Uelastycznienie organizacji pracy rodziców opiekujących się dzieckiem do 8 lat poprzez umożliwienie dostosowania organizacji pracy danego pracownika do jego indywidualnych potrzeb;
7. Skrócenie okresu, w którym będzie możliwe skorzystanie przez ojców z urlopu ojcowskiego – z 24 do 12 miesięcy od dnia urodzenia dziecka;
8. Wprowadzenie zakazu podejmowania jakichkolwiek działań zmierzających do zwolnienia pracownika w okresie ciąży i okresie urlopu macierzyńskiego.

Termin na implementację dyrektywy mija 2 sierpnia 2022 r. Projekt ustawy nie został jeszcze opublikowany.

Zapraszamy do kontaktu



Agnieszka Fedor
Partner, adwokat
☎ +48 505 782 677
✉ agnieszka.fedor@skslegal.pl



Magdalena Krupska-Kacprzyk
Młodszy prawnik
☎ +48 882 784 717
✉ magdalena.krupska-kacprzyk@skslegal.pl