



Newsletter HR

Kwiecień 2022 r. | www.skslegal.pl

Zniesienie części obostrzeń covidowych

Po ponad dwóch latach pandemii, 28 marca 2022 r. weszło w życie rozporządzenie Rady Ministrów znoszące obostrzenia. Zgodnie z nowymi przepisami nie ma już obowiązku zakrywania ust i nosa w przestrzeniach zamkniętych, w tym w zakładach pracy. Obowiązek noszenia maseczek został utrzymany jedynie w podmiotach medycznych i aptekach.

Dodatkowo została zniesiona izolacja osób chorujących na COVID-19. Osoby te, będą otrzymywały zwolnienia lekarskie na zwykłych zasadach i nie będą obejmowane obowiązkową izolacją na czas choroby. Zniesiona została także kwarantanna po przyjeździe z zagranicy.



Specustawa o pomocy obywatelom Ukrainy

Na skutek wojny, która od ponad miesiąca trwa na terytorium Ukrainy i ogromnym napływem uchodźców z Ukrainy do Polski, w marcu weszła w życie tzw. ustawa o pomocy obywatelom Ukrainy. Przyznaje ona obywatelom Ukrainy i ich małżonkom automatyczną ochronę w naszym kraju poprzez legalizację ich pobytu **na okres 18 miesięcy** a także umożliwia pracę na jeszcze prostszych zasadach.

Ustawa obejmuje ochroną wszystkich obywateli Ukrainy i ich małżonków, którzy przyjechali do Polski od dnia 24 lutego 2022 r., niezależnie od tego którą granicę przekroczyli wjeżdżając.

Jeśli obywatel Ukrainy nie posiada stempla w paszporcie, który potwierdza że wjechał do Polski w czasie wojny, ma 60 dni na rejestrację pobytu

poprzez złożenie wniosku o nadanie numeru PESEL w dowolnej gminie. Wszyscy obywatele Ukrainy, którzy wjechali do Polski w trakcie wojny mogą składać wnioski o nadanie im specjalnego numeru PESEL.

Ponadto, obywatele Ukrainy, którzy przebywają w Polsce legalnie na podstawie przepisów specustawy lub dotychczasowych przepisów prawa, mają prawo do pracy na podstawie zawiadomienia powiatowego urzędu pracy o powierzeniu pracy cudzoziemcowi składanego przez pracodawcę w terminie 14 dni od podjęcia pracy.

SK&S | [DLA UKRAINY](#)



Ustawa o obronie Ojczyzny – nowe obowiązki pracodawców i pracowników

Ustawa o obronie Ojczyzny reguluje m.in. szeroko rozumiane kwestie związane z obronnością, służbą wojskową, ale także nakłada na strony stosunku pracy nowe obowiązki. Ustawa została ogłoszona w Dzienniku Ustaw 23 marca 2022 r. i ma wejść w życie po 30 dniach od ogłoszenia.

Na co powinni zwrócić uwagę pracodawcy?

1. Pracownikowi powołanemu do pełnienia zasadniczej służby wojskowej albo terytorialnej służby wojskowej **nie można rozwiązać stosunku pracy bez jego zgody**. Wyjątek stanowią:
 - umowy o pracę zawarte na okres próbny lub czas określony wynoszący maksymalnie 12 miesięcy,
 - wypowiedzenia z winy pracownika, upadłość lub likwidacja zakładu pracy,
 - zwolnienia grupowe.

2. Pracownikowi odbywającemu szkolenie podstawowe lub specjalistyczne w czasie pełnienia dobrowolnej zasadniczej służby wojskowej przysługuje **urlop bezpłatny**.
3. Ograniczone zostało prawo do rozwiązania stosunku pracy **z małżonkiem żołnierza**, który odbywa obowiązkową zasadniczą służbę wojskową. Taki stosunek pracy może być rozwiązany wyłącznie w przypadku:
 - winy pracownika,
 - ogłoszenia upadłości lub likwidacji zakładu pracy.

Pracownikom oraz osobom zatrudnionym na podstawie umów cywilnoprawnych, którzy zostali wezwani do osobistego stawienia się przed właściwym organ w sprawach dotyczących obowiązku obrony przysługuje, na ich żądanie, **zryczałtowana rekompensata za utracone zarobki jeśli nie otrzymali wynagrodzenia za ten czas**.

Rządowy projekt ustawy o niektórych umowach zawieranych elektronicznie

Projekt ustawy zakłada uruchomienie systemu teleinformatycznego umożliwiającego sporządzanie umów o pracę oraz ich zawieranie i rejestrację w ZUS. Projekt jest na etapie opiniowania, co oznacza, że może jeszcze ulec zmianie. Poniżej przedstawiamy główne założenia projektu.

W systemie teleinformatycznym będzie można przygotować:

- Umowy o pracę na okres próbny, na czas nieokreślony oraz na czas określony,
- Umowy zlecenia,
- Umowy o świadczenie usług,
- Umowy z nianią zawierane na podstawie ustawy o opiece nad dziećmi do 3 lat,
- Umowy o pomocy przy zbiorach zawierane z rolnikami.

System ma umożliwiać zawieranie, zmianę i rozwiązanie umów na wskazanych wzorach. Ponadto ma on pozwolić na obliczanie wymiaru urlopu przysługującego pracownikowi i dokonywanie innych czynności niezbędnych do realizacji umowy. Wśród nich będą m.in. prowadzenie i przechowywanie dokumentacji związanej ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych, a także wydawanie świadectw pracy.

Aby zawrzeć umowę, strony będą musiały opatrzyć ją kwalifikowanym podpisem elektronicznym, podpisem osobistym albo podpisem zaufanym. Opatrzenie umowy podpisem osobistym albo podpisem zaufanym ma być równoważne z podpisem własnoręcznym.

Po zawarciu umowy za pośrednictwem systemu oświadczenia woli, wnioski i dokumenty dotyczące pracodawcy lub zleceniodawcy mają być składane obligatoryjnie za pośrednictwem systemu. Strony będą otrzymywać powiadomienie SMS na numer wskazany telefonu oraz wiadomość na adres poczty elektronicznej o dokonanych zmianach. Wszelkie oświadczenia woli, wnioski i dokumenty będą uważane za doręczone z momentem odczytania ich w systemie lub w terminie 14 dni od przesłania powiadomienia (gdy nie zostaną odczytane).



Zapraszamy do kontaktu

Agnieszka Fedor

Partner, adwokat

☎ +48 505 782 677

✉ agnieszka.fedor@skslegal.pl



Maja Górawska

Młodszy prawnik

☎ +48 881 023 585

✉ maja.gorawska@skslegal.pl