

30
LATSOŁTYSIŃSKI
KAWECKI
SZŁĘZAK

Newsletter HR

Lipiec 2022 r. | www.skslegal.pl

Nowy projekt ustawy o zatrudnianiu cudzoziemców

Na stronie internetowej KPRM zostały opublikowane założenia projektu nowej ustawy o zatrudnianiu cudzoziemców. Zgodnie z zapowiedziami, termin przyjęcia projektu przez Radę Ministrów planowany jest na III kwartał 2022 r.

Główne założenia:

- Wprowadzenie przepisów pozwalających korygować lub usuwać z obrotu prawnego omyłkowo wpisane do ewidencji lub zbędne oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi.
- Likwidacja obowiązku przeprowadzania tzw. testu rynku pracy.
- Projekt ma na celu kompleksową regulację zasad elektronicznej obsługi procesów związanych z zatrudnianiem cudzoziemców.

Zmiany w powiadomieniach o powierzeniu pracy obywatelom Ukrainy

Zgodnie z zapowiedziami, doczekaliśmy się kolejnej nowelizacji specustawy dotyczącej pomocy obywatelom Ukrainy. Już od 15 lipca 2022 r. zaczną obowiązywać zmiany w zakresie powiadomień o powierzeniu pracy cudzoziemcom. Na podstawie nowych przepisów w powiadomieniu należy wskazać:

- miesięczną lub godzinową stawkę wynagrodzenia;
- wymiar czasu pracy lub liczbę godzin pracy w tygodniu lub w miesiącu.

Dodatkowo pracodawca będzie musiał podać informację o liczbie wszystkich osób zatrudnionych na podstawie umów o pracę i innych umów cywilnoprawnych według stanu na dzień 23 lutego 2022 r. oraz na dzień złożenia powiadomienia Pracodawcy, którzy zatrudnili obywateli Ukrainy i nie powiadomili jeszcze o tym fakcie Urzędu Pracy, mają na to czas do 15 lipca 2022 r.

Projekt ustawy dotyczący kontroli trzeźwości i pracy zdalnej w Sejmie

Zmiany w kodeksie pracy zbliżają się wielkimi krokami. Projekt ustawy dotyczącej kontroli trzeźwości i pracy zdalnej trafił do Sejmu, gdzie toczą się dalsze prace. Należy zwrócić uwagę, że zgodnie z projektem przepisy mają wejść w życie po 14 dniach od ich ogłoszenia. Poniżej przypominamy najważniejsze zmiany:

Kontrola trzeźwości:

- Nowelizacja wprowadza możliwość samodzielnego prowadzenia przez pracodawców kontroli trzeźwości w sytuacji, gdy jest to niezbędne do zapewnienia ochrony zdrowia i życia.
- Pracodawca będzie mógł wykonywać prewencyjne kontrole wśród pracowników.
- Regulacje dotyczące kontroli pracowników będą musiały znaleźć się w wewnętrznych regulacjach pracodawcy (regulamin pracy, zakładowy układ zbiorowy pracy).
- Kontrola ma dotyczyć zarówno alkoholu jak i środków działających podobnie do alkoholu.
- W przypadku pozytywnego wyniku testu na obecność alkoholu lub innych środków działających podobnie do alkoholu pracodawca nie dopuści pracownika do pracy.

Praca zdalna:

- Praca zdalna może być wykonywana na podstawie uzgodnienia między pracodawcą a pracownikiem przy zawieraniu umowy o pracę lub w trakcie zatrudnienia.
- Zasady pracy zdalnej mogą być regulowane w drodze porozumienia z zakładową organizacją związkową lub w regulaminie pracy zdalnej po konsultacji z przedstawicielem pracowników. W przypadku braku porozumienia lub regulaminu praca zdalna może być wykonywana na podstawie porozumienia zawieranego z pracownikiem.
- Praca zdalna może być wykonywana na polecenie pracodawcy tylko w okresie obowiązywania stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemicznego, stanu epidemii, a także w sytuacji, gdy z powodu siły wyższej nie jest możliwe zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.
- Okazjonalna praca zdalna będzie mogła być wykonywana na wniosek pracownika w wymiarze do 24 dni w roku kalendarzowym.
- Pracownikowi wykonującemu pracę zdalną, przysługiwać będzie ekwiwalent pieniężny lub ryczałt na pokrycie poniesionych kosztów.



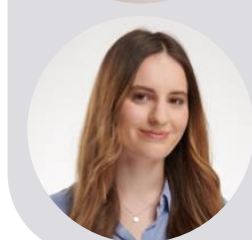
Zapraszamy do kontaktu

Agnieszka Fedor

Partner, adwokat

☎ +48 505 782 677

✉ agnieszka.fedor@skslegal.pl



Maja Górawska

Młodszy prawnik

☎ +48 881 023 585

✉ maja.gorawska@skslegal.pl

