

Newsletter HR

Listopad 2022 r. | www.skslegal.pl

Obowiązek posiadania profilu PUE ZUS przez każdego płatnika składek

Od 1 stycznia 2023 r. na każdego płatnika składek ZUS zostanie nałożony obowiązek posiadania profilu na platformie PUE ZUS. Obowiązek ten dotyczy zarówno płatników opłacających składki wyłącznie za siebie, jak i za innych ubezpieczonych.

Od 1 stycznia 2023 r. korespondencja i dokumenty rozliczeniowe z ZUS będą wysyłane na profilu PUE ZUS. Płatnikom, którzy do końca bieżącego roku nie utworzą profilu na platformie, ZUS wygeneruje go samodzielnie.

Zezwolenia na pobyt czasowy dla obywateli Ukrainy

Zgodnie z obowiązującą Specustawą, obywatele Ukrainy, którzy wjechali do Polski po 24 lutego 2022 r., którzy korzystają z ochrony, mogą złożyć wnioski o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy dopiero po upływie 9 miesięcy od dnia wjazdu do Polski. Oznacza to, że już pod koniec listopada taki wniosek będą mogli złożyć obywatele Ukrainy, którzy wjechali na początku wojny.

Należy pamiętać, że procedura uzyskania zezwolenia na pobyt czasowy jest dość długotrwała – zajmuje nawet kilka miesięcy. Duże zainteresowanie ze strony obywateli Ukrainy z pewnością może wpłynąć na wydłużenie tej procedury.

Przedłużenie stanu zagrożenia epidemicznego do końca roku

Zgodnie z rozporządzeniem z dnia 28 października 2022 r., stan zagrożenia epidemicznego został przedłużony do 31 grudnia 2022 r. Po raz kolejny uczulamy pracodawców na konsekwencje, jakie będzie za sobą niosło zniesienie stanu zagrożenia epidemicznego:

- Pracodawca może polecić pracownikom wykonywanie pracy zdalnej na podstawie art. 3 ust. 1 specustawy covidowej z dnia 2 marca 2020 r. w czasie zagrożenia epidemicznego oraz w okresie 3 miesięcy po jego odwołaniu;
- Ważność wszystkich badań profilaktycznych pracownika, która upłynęła po 7 marca 2020 r. podlega przedłużeniu na okres do 180 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego;
- Pracodawca może udzielić pracownikowi niewykorzystanego w poprzednich latach urlopu wypoczynkowego w wymiarze do 30 dni w terminie przez siebie wskazanym i z pominięciem planu urlopów tylko w czasie stanu zagrożenia epidemicznego;
- Cudzoziemcy przebywający w Polsce, których zezwolenia na pobyt czasowy, wizy krajowe czy krótkoterminowe tytuły pobytowe wygasły w trakcie pandemii, mają przedłużony legalny pobyt do 30 dni po odwołaniu stanu zagrożenia epidemicznego;
- Okres ważności zezwoleń na pracę cudzoziemców, które wygasły w czasie pandemii jest wydłużony do 30 dni po odwołaniu stanu zagrożenia epidemicznego.

Zakaz noszenia symboli religijnych w miejscu pracy

W październiku Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej wydał wyrok w sprawie o sygnaturze C-344/20, w którym orzekł, że obowiązujące u pracodawców wewnętrzne regulacje zakazujące wyrażania przekonań religijnych poprzez ubiór nie stanowią przejawu dyskryminacji.

W omawianej sprawie kandydatka odmówiła zdjęcia islamskiej chusty podczas rozmowy kwalifikacyjnej. Noszenie jakiegokolwiek nakrycia głowy u pracodawcy, w tym chusty, stanowiło naruszenie obowiązującej polityki neutralności. Kandydatka uznała, że zakaz ten jest przejawem dyskryminacji.

TSUE uznał, że obowiązujący u pracodawcy wewnętrzny regulamin, zgodnie z którym noszenie widocznych symboli religijnych, duchowych lub światopoglądowych jest zakazane, nie stanowi przejawu dyskryminacji bezpośredniej. Pracodawca nie może jednak dokonywać rozróżnień względem pracowników, co oznacza, że zakaz musi być ogólny i musi dotyczyć wszystkich pracowników bez wyjątku.



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

