

Przedłużenie legalnego pobytu obywateli Ukrainy

W lutym weszła w życie kolejna nowelizacja ustawy z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa. Zgodnie z nowelizacją **legalny pobyt obywateli Ukrainy w Polsce został przedłużony do dnia 30 czerwca 2024 r.**

Przypominamy, że przedłużenie legalnego pobytu dotyczy obywateli Ukrainy oraz małżonków obywateli Ukrainy nieposiadających obywatelstwa ukraińskiego, którzy przybyli do Polski od dnia 24 lutego 2022 r., jak i tych, których pobyt w Polsce był legalny przed tą datą na podstawie ruchu bezwizowego, wiz krajowych, wiz Schengen, zezwoleń na pobyt czasowy.

Zgodnie z zapowiedziami, planowana jest już kolejna nowelizacja przedłużająca pobyt obywateli Ukrainy do dnia 4 marca 2025 r.

Maksymalna kwota odpisu podstawowego na ZFŚS oraz świadczenia urlopowego

Pod koniec lutego zostało opublikowane obwieszczenie Prezesa GUS w sprawie przeciętnego wynagrodzenia w 2023 r. i w drugim półroczu 2023 r. Oznacza to, że znamy już wysokość odpisu podstawowego na ZFŚS oraz świadczenia urlopowego w 2024 r., które wynoszą maksymalnie 37,5% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej w roku poprzednim lub w drugim półroczu roku poprzedniego, jeżeli przeciętne wynagrodzenie z tego okresu stanowiło kwotę wyższą.

W 2024 r. odpis podstawowy i świadczenie urlopowe wyniosą odpowiednio **2417,14 zł** (tj. 37,5 % liczone od kwoty 6445,71 zł).

Wyrok TSUE w sprawie wskazywania przyczyny wypowiedzenia umów zawartych na czas określony

Sąd Rejonowy dla Krakowa – Nowej Huty w Krakowie zwrócił się z pytaniem prejudycjalnym w sprawie o przyznanie odszkodowania pracownikowi, który był zatrudniony w spółce na podstawie umowy na czas określony. Pracodawca wypowiedział umowę na czas określony z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia. Zgodnie z obowiązującymi wówczas przepisami, pracodawca nie wskazał przyczyny wypowiedzenia. Zdaniem pracownika pracodawca naruszył takim działaniem przepisy UE o niedyskryminacji ze względu na rodzaj umowy o pracę.

W dniu 20 lutego 2024 r. Trybunał wydał wyrok w odpowiedzi na zadane pytania (sygn. C 715/20), zgodnie z którym brak podania przyczyny ogranicza prawo pracownika do sądu, ponieważ pracownik nie może ocenić czy warto wystąpić z roszczeniem przeciw pracodawcy. Zdaniem TSUE tymczasowy charakter pracy nie uzasadnia mniej korzystnego traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony.

Wyrok zdezaktualizował się ze względu na nowelizację kodeksu pracy, która miała miejsce w 2023 r. i przewiduje obowiązek uzasadniania wypowiedzeń również w przypadku umów zawartych na czas określony. Przypominamy również, że obecnie kodeks pracy przewiduje obowiązek uzasadniania wypowiedzeń umów zawartych na okres próbny, choć tylko w szczególnych przypadkach.

Zapraszamy do kontaktu!



Agnieszka Fedor

Partner, adwokat

☎ +48 505 782 677

✉ agnieszka.fedor@skslegal.pl



Maja Górawska

Prawnik

☎ +48 881 023 585

✉ maja.gorawska@skslegal.pl



Warszawa

Jasna 26, 00-054 Warszawa

T +48 22 608 70 00

F +48 22 608 70 70

E office@skslegal.pl

Katowice

Korfantego 138a, 40-156 Katowice

T +48 32 731 59 86

F +48 32 731 59 90

E office.katowice@skslegal.pl

Poznań

Mickiewicza 35, 60-837 Poznań

T +48 61 856 04 20

F +48 61 856 05 67

E office.poznan@skslegal.pl