

1 lipca 2024 r. weszła w życie nowelizacja ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa, która **wydłużyła legalny pobyt obywateli Ukrainy w RP do dnia 30.09.2025 r.** i wprowadziła zmiany w powiadomieniu, które legalizuje ich pracę.

Zmiany w powiadomieniu:

- obywatele Ukrainy nadal mogą pracować na podstawie powiadomień o powierzeniu wykonywania pracy (które pracodawca wysyła do urzędu pracy korzystając z systemu praca.gov.pl), natomiast **zmianie uległ termin na wysłanie powiadomienia z 14 dni na 7,**

- w znowelizowanej ustawie wprowadzono nowe zapisy w art. 22, dotyczącym powiadomienia:

1. Obywatel Ukrainy jest uprawniony do wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, jeżeli spełnione są łącznie następujące warunki:

1) przebywa legalnie na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej lub jego pobyt na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej uznaje się za legalny na podstawie art. 2 ust. 1;

2) podmiot powierzający wykonywanie pracy powiadomi, w terminie 7 dni od dnia podjęcia pracy przez obywatela Ukrainy, powiatowy urząd pracy właściwy ze względu na siedzibę lub miejsce zamieszkania podmiotu o powierzeniu wykonywania pracy temu obywatelowi;

3) wymiar czasu pracy nie jest niższy niż wskazany w powiadomieniu lub liczba godzin nie jest mniejsza niż wskazana w powiadomieniu;

4) otrzymuje wynagrodzenie w wysokości nie niższej niż określona w powiadomieniu lub ustalonej według stawki określonej w powiadomieniu, proporcjonalnie zwiększonej w przypadku podwyższenia wymiaru czasu pracy lub liczby godzin pracy;

5) wynagrodzenie, które otrzymuje obywatel Ukrainy, spełnia wymogi określone w przepisach o minimalnym wynagrodzeniu – w przypadkach gdy przepisy te mają zastosowanie.

2. Podmiot powierzający wykonywanie pracy składa ponownie powiadomienie, o którym mowa w ust. 1 pkt 2, w terminie 7 dni od wystąpienia następujących okoliczności:

1) zmienił się rodzaj umowy pomiędzy podmiotem powierzającym wykonywanie pracy a obywatelem Ukrainy lub

2) zmieniło się stanowisko lub rodzaj wykonywanej pracy, lub

3) zmniejszono wymiar czasu pracy lub liczbę godzin pracy w tygodniu lub miesiącu określony w powiadomieniu, lub

4) obniżono miesięczną lub godzinową stawkę wynagrodzenia określoną w powiadomieniu.