

ЛИПЕНЬ 2022

LEGAL ALERT ТРУДОВЕ ПРАВО



BKB BARAN
KSIĄŻEK
BIGAJ

Truple
Konarski
Podrecki
& Wspólnicy

TKP

Інформація про внесення змін до т. зв Спеціального закону

30 червня 2022 року у Віснику законів опубліковано Закон від 8 червня 2022 року про внесення змін до Закону про допомогу громадянам України у зв'язку зі збройним конфліктом на території цієї країни та деяких інших законів, зокрема:



- Роз'яснено, що згідно з повідомленням про доручення виконання роботи громадянину України відповідно до ч. 1 ст. 22 т. зв Спеціального закону, робота доручається в обсязі робочого часу не менше зазначеного в повідомленні або кількості годин не менше зазначеної в повідомленні та за винагороду не нижчу від встановленої в повідомленні ставки, пропорційно збільшеної у разі збільшення робочого часу або кількості робочих годин. Тому – у повідомленні суб'єкт, який доручає виконання роботи, повинен буде вказати: робочий час або кількість робочих годин на тиждень чи місяць та місячну чи погодинну оплату праці (наразі такої вимоги немає).
- У повідомленні також буде нова вимога до суб'єкта, що доручає виконання роботи, зазначати кількість усіх осіб, які виконують роботу за трудовим договором та за цивільно-правовими договорами, станом на 23 лютого 2022 року та на дату подання повідомлення.
- Існуючі положення застосовуватимуться до повідомлень, поданих до набуття чинності змінами до Спеціального закону.
- Суб'єкт, який доручає виконання роботи громадянину України, що у період з 24 лютого 2022 року по 14-й день до набрання чинності змінами до Спеціального закону не виконав зобов'язання щодо повідомлення, зможе зробити це повідомлення протягом 14 днів з дати набрання чинності змінами до Спеціального закону. Це право надається лише суб'єкту, який доручає виконання роботи громадянину України, що зареєстрував громадянина України в установі соціального страхування або у Фонді соціального страхування сільського господарства у зв'язку з дорученням роботи.

Законодавча стадія: Акт чекає на підпис Президента.

Більше інформації:

<https://dziennikustaw.gov.pl/DU/2022/1383>

Останній проект змін до Трудового кодексу у сфері дистанційної роботи

На сайті Сейму опубліковано останній проект змін до Трудового кодексу щодо дистанційної роботи та контролю за тверезістю працівників. Однак, згідно із законопроектом, він набуває чинності через 14 днів з дня його публікації.

Нижче наводяться деякі елементи запропонованих змін у сфері дистанційної роботи:



- Домовленість між сторонами трудового договору щодо виконання працівником дистанційної роботи може мати місце: 1) при укладенні трудового договору або 2) під час подальшої роботи.
- Дистанційна робота може виконуватися також епізодично, за заявою працівника, поданою у паперовій або електронній формі, але не більше 24 днів у календарному році.
- Правила дистанційної роботи визначаються в договорі, який укладається між роботодавцем і профспілковою організацією, а у разі наявності у роботодавця кількох профспілкових організацій - за погодженням між роботодавцем і цими організаціями.
- Якщо профспілки не діють у такого роботодавця, роботодавець визначає правила дистанційної роботи в положеннях після консультації з представниками працівників, обраними в порядку, встановленому у такого роботодавця.

Більше інформації:

<https://sejm.gov.pl/Sejm9.nsf/druk.xsp?nr=2335>

Запропонована урядом мінімальна зарплата в 2023 році.

Рада міністрів ухвалила рішення про запропонований мінімальний розмір заробітної плати у 2023 році. Уряд пропонує у 2023 році встановити:

- мінімальну оплату праці з 1 січня 2023 р.: 3383 злотих, з 1 липня 2023 р. – 3450 злотих (у 2022 р. – 3010 злотих);
- мінімальну погодинну ставку з 1 січня 2023 року: 22,10 злотих, з 1 липня 2023 року: 22,50 злотих (у 2022 році – 19,70 злотих).

Наразі розмір мінімальної оплати праці та мінімальної погодинної ставки опрацьовує Рада соціального діалогу. Ми повідомимо вас про остаточний розмір мінімальної заробітної плати та мінімальної погодинної оплати праці у 2023 році.

Більше інформації:

<https://www.gov.pl/web/rodzina/placa-minimalna-w-2023-roku-rzad-podjal-decyzje>

Нова редакція проекту змін до Трудового кодексу, що імплементують т. зв директиву про баланс між роботою та особистим життям та директиву про прозорі та передбачувані умови праці в ЄС

На сайті Центру урядового законодавства з'явився проект від 3 червня 2022 року щодо імплементатії положень директив ЄС у польське законодавство: т.зв. директиву про баланс між роботою та особистим життям та директиву про прозорі та передбачувані умови праці в ЄС. Останній проект містить численні зміни в порівнянні з проектом від 4 лютого 2022 р. Проте в ньому збережено суть попередніх рішень – нижче ми вкажемо деякі з них.



- **Обов'язок роботодавця** вказати причини, що обґрунтовують розірвання строкового трудового договору (наразі - такої вимоги немає). Відповідно, роботодавець повинен буде повідомити профспілкову організацію, яка представляє працівника, про намір розірвати з ним строковий трудовий договір із зазначенням причини розірвання. У проекті збережено письмову форму повідомлення профспілок.
- **Можливість для працівника** подати заяву на форму працевлаштування з більш передбачуваними/безпечнішими умовами праці, на що роботодавець повинен буде реагувати. Порівняно з проектом від 4 лютого 2022 р. було створено каталог можливих звернень працівника з цього приводу (за попередньою редакцією проекту, працівник міг вимагати лише зміни виду роботи, зміни виду трудового договору на безстроковий договір або повний робочий час). Наразі, виходячи ізфрази "в тому числі", здається, що працівник зможе подати заяву, наприклад, про відхід від змінної роботи на користь роботи за встановленим часом кожного робочого дня.
- **Відпустка по догляду** – працівник зможе подати заяву на неї не пізніше ніж за 1 день до виходу у цю відпустку (у попередній версії проекту – за 3 дні до виходу у цю відпустку).
- **Надання роботодавцю** більше часу на підготовку до гнучкого режиму роботи для працівника, який виховує дитину до 8 років. Працівник повинен буде подати заяву щонайменше за 21 день до запланованого початку гнучкого режиму роботи (у попередній версії проекту - за 14 днів до запланованого початку гнучкого режиму робочого дня).

Більше інформації:

<https://legislacja.rcl.gov.pl/projekt/12356556/katalog/12855391#12855391>

Директива про гендерний баланс у правлінні компаній

7 червня 2022 року Європейський парламент і Рада погодили проект директиви про покращення гендерного балансу серед публічних невиконавчих директорів та відповідні заходи, запропоновані Європейською комісією у 2012 році.

- Очікується, що до середини 2026 року в публічних компаніях у країнах-членах ЄС недостатньо представлена гендерна частка становитиме щонайменше 40 відсотків місць у невиконавчих радах або 33 відсотки всіх посад директорів.

Більше інформації:

https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_22_3478

Зміни до Закону про плани капіталу працівника (РРК)

4 червня 2022 року набули чинності зміни до Закону про РРК, згідно з якими, зокрема:

- Платників внесків на соціальне страхування може бути зараховано до числа роботодавців навіть у разі відсутності у роботодавця або довірителя ідентифікаційного номера (NIP, REGON).
- На вимогу ПФР мікропідприємець та фізична особа -роботодавець будуть зобов'язані подати декларацію про те, чи відповідають вони умовам для виключення із застосування Закону про РРК.
- Обсяг інформації, наданої фінансовими установами роботодавцям щодо інструкцій, поданих учасниками РРК, скорочено.
- Укладення договору про управління РРК стане можливим вже через 14 днів з дня прийняття на роботу.
- Унормовано терміни здійснення першого та наступних платежів до РРК.

Більше інформації:

<https://dziennikustaw.gov.pl/DU/rok/2022/pozycja/1079>

Податкові зміни

З 1 липня 2022 року набули чинності податкові зміни. Основні зміни, внесені новими положеннями:



- Зменшення ПДФО з 17% до 12%,
- Збільшення неоподаткованої суми до 30 000 злотих,
- Підвищення податкового порогу до 120 тис. злотих,
- Врахування частини внесків на оздоровлення в податок на прибуток для підприємців на фіксованому податку, єдиному внеску та податковій картці,
- Скасування податкових пільг для середнього класу,

- З 1 січня 2023 року вільну суму можуть застосувати три платники (роботодавець, довіритель, ZUS),
- Уніфікація дат річного розрахунку ПДФО для всіх форм до 30 квітня.

Більше інформації:

<https://www.podatki.gov.pl/niskiepodatki/>

Автори:

- ◆ Michał Bering
- ◆ Łukasz Łaguna
- ◆ Magdalena Solich

Наведений вище інформаційний бюлетень носить інформаційний характер і не є формою юридичної консультації.

Якщо у вас виникнуть запитання, ми доступні
за електронною адресою
office@ksiazeklegal.pl
або по телефону
+ 48 12 426 42 31