

LIPIEC 2023

LEGAL ALERT

PRAWO PRACY



BKB BARAN
KSIĄŻEK
BIGAJ

Truple
Konarski
Podrecki
& Wspólnicy

TKP

Ustawodawstwo w zakresie zabezpieczenia społecznego w przypadku transgranicznej pracy zdalnej

Z dniem 1 lipca 2023 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych przystąpił do Porozumienia ramowego w sprawie stosowania art. 16 ust. 1 rozporządzenia (WE) nr 883/2004 w przypadkach zwyczajowej telepracy transgranicznej. Porozumienie umożliwia ustalenie jako **ustawodawstwa właściwego państwa siedziby pracodawcy**, pomimo wykonywania w państwie zamieszkania pracownika (innym niż państwo siedziby pracodawcy) znacznej części pracy, tj. wykonywania pracy w formie **telepracy transgranicznej w wymiarze co najmniej 25%, ale poniżej 50% całkowitego czasu pracy**. Tym samym po spełnieniu odpowiednich warunków, porozumienie umożliwia zastosowanie wyjątku od ustalenia jako właściwego ustawodawstwa państwa zamieszkania pracownika.

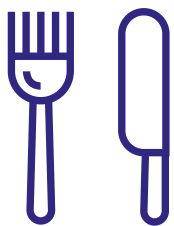


Osoba zainteresowana może zostać objęta zakresem porozumienia, jeśli miejsce jej zamieszkania i jednocześnie siedziba pracodawcy znajdują się w państwach, które przystąpiły do porozumienia ramowego (bowiem nie wszystkie państwa UE je podpisały). Zainteresowani objęciem postanowieniami porozumienia powinni złożyć wniosek na formularzu US-36 oraz wniosek o dokument A1.

[Link](#)



Podwyższenie wartości posiłków finansowanych przez pracodawcę, która podlega wyłączeniu z podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe



Minister Rodziny i Polityki społecznej 4 lipca 2023 r. przedstawił projekt rozporządzenia, który zakłada podwyższenie kwoty wyłączenia z podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe kwoty wartości finansowanych przez pracodawcę posiłków udostępnianych pracownikom do spożycia bez prawa do ekwiwalentu z tego tytułu – **do wysokości nieprzekraczającej miesięcznie kwoty 450 zł** oraz rozszerzenie przepisu o **wartość otrzymanych przez pracowników bonów, talonów, kuponów i kart przedpłaconych**, które uprawniają do nabycia wyłącznie posiłków lub przetworzonych produktów żywnościowych nadających się do bezpośredniego spożycia w placówkach gastronomicznych.

Według projektu zmiana miałaby wejść w życie 1 września 2023 r.

[Link](#)



Zatrucie w czasie przerwy w pracy jest wypadkiem przy pracy



Na podstawie stanu faktycznego wedle którego pracownik w trakcie przerwy w pracy zjadł kanapkę po czym zmarł z powodu silnego zatrucia pokarmowego, Sąd Najwyższy orzekł, że do uznania, że doszło do wypadku przy pracy w przypadku gdy zdarzenie miało miejsce **podczas zwykłych czynności pracowniczych - takich jak spożywanie posiłków** - nie jest konieczne wykazanie funkcjonalnego związku między pracą a wypadkiem. Wykazanie go jest konieczne kiedy do zdarzenia dojdzie poza godzinami pracy pracownika, jednakże **krótka przerwa w pracy na posiłek w żadnym razie związku tego nie zrywa**. Śmierć w wyniku zatrucia pokarmowego do którego doszło w trakcie przerwy w pracy, jest więc wypadkiem przy pracy.

Wyrok SN z dnia 28 czerwca 2023 roku (sygn. akt: I PSKP 28/22)

[Link](#)



Zwolnienie z PIT świadczenia z tytułu choroby zawodowej



Dyrektor KIS, w interpretacji indywidualnej przedstawił swoje stanowisko na temat problemu **czy kwota pieniężna wypłacona na podstawie ugody z tytułu krzywdy doznanej w wyniku choroby zawodowej podlega zwolnieniu od PIT**. Dyrektor podkreślił, że dla celów podatkowych istotny jest rzeczywisty charakter świadczenia, a nie jego nazwa. W stanie faktycznym na podstawie którego wydano interpretację, świadczenie dotyczyło **wyłącznie szkody rzeczywistej**, związanej z powstaniem choroby zawodowej. Z tego powodu spełniało przesłankę z art. 21 ust. 1 pkt 3b ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych - nie dotyczyło utraconych korzyści, stąd nie podlegało ono opodatkowaniu podatkiem dochodowym od osób fizycznych.

[Link](#)



Wydłużenie okresu legalnego pobytu dla obywateli Ukrainy

Obywatele Ukrainy, którzy przybyli do Polski od 24 lutego 2022 oraz nie utracą legalności pobytu w Polsce w wyniku wyjazdów, będą mogli **do 4 marca 2024 r. legalnie pracować w Polsce**. W przypadku zaś rodziców, których dzieci w dniu 4 marca 2024 r. będą m.in. korzystać z wychowania przedszkolnego, realizować obowiązek szkolny albo obowiązek nauki, pobyt zostanie przedłużony do 31 sierpnia 2024 r.

[Link](#)



Wyrok TSUE - nieprzekazanie właściwemu powiatowemu urzędowi pracy informacji o zwolnieniach grupowych nie jest podstawą do zakwestionowania zwolnień



13 lipca 2023 r. Europejski Trybunał Sprawiedliwości wydał wyrok w sprawie w której pracodawca z Niemiec przeprowadzał zwolnienia grupowe. Podczas procesu zwolnień nie powiadomiono jednak państwowej agencji ds. zatrudnienia – niemieckiego odpowiednika polskiego urzędu pracy. Wobec tego jeden z pracowników wniósł o przywrócenie do pracy, gdyż w jego opinii ze względu na powyższe uchybienie zakończenie stosunku pracy było nieważne. TSUE orzekł, że zawiadomienie urzędów pracy ma jedynie charakter informacyjny i służy przygotowaniu tych instytucji do aktywizacji nowej grupy bezrobotnych, stąd **brak przekazania owej informacji nie oznacza, że w związku z tym zatrudnieni zyskują indywidualną ochronę przed zwolnieniem**. Wyrok ten opiera się na interpretacji dyrektywy 98/59, na podstawie której wydano również polskie przepisy stąd może mieć zastosowanie również w przypadku krajowych przepisów.

[Link](#)



Zmiana wysokości odpisu na ZFŚŚ

Sejm uchwalił ustawę zmieniającą podstawę ustalania wysokości odpisu na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych, która aktualnie czeka ona na podpis Prezydenta. Podstawą do obliczenia odpisu **od 1 lipca 2023 r. do 31 grudnia 2023 r. będzie przeciętne wynagrodzenie miesięczne w gospodarce narodowej w drugim półroczu 2021 r. - tj. 5104,90 zł.**

[Link](#)



Dyscyplinarne zwolnienie pracownika a odmowa noszenia maseczki w trakcie pandemii



Sąd Rejonowy w Szczecinie uznał, że **uporczywe odmawianie noszenia maseczki na terenie zakładu pracy podczas pandemii, jako zagrożenie dla zdrowia innych pracowników oraz klientów pracodawcy było uzasadnioną przyczyną do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia**. Podstawą prawną dla tzw. dyscyplinarki był według sądu wynikający z kodeksu pracy obowiązek pracodawcy zapewnienia zatrudnionym bezpiecznych i higienicznych warunków pracy z jednej strony, a z drugiej skorelowany z nim obowiązek pracownika do przestrzegania przepisów i zasad bhp oraz wewnętrznych regulacji pracodawcy.

Przy tym Sąd uznał, że podstawą dla wprowadzenia środków ostrożności w zakładzie było nie rozporządzenie covidowe, a wewnętrzne regulacje pracodawcy, ustalające określoną organizację pracy. Orzeczenie nie jest jednak jeszcze prawomocne i sąd II instancji może wyrazić inne stanowisko.

Wyrok SR Szczecin-Centrum w Szczecinie (sygn. akt: IX P 199/2)

[Link](#)



Dłuższy termin na szkolenia okresowe po odwołaniu zagrożenia epidemicznego

Do podpisu Prezydenta została przekazana ustawa z 7 lipca 2023 r. o świadczeniu wspierającym, która wydłuży termin **przeprowadzenia szkoleń okresowych BHP do 180 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego**. Ustawa wejdzie w życie z dniem następującym po dniu ogłoszenia w Dzienniku Ustaw.

[Link](#)



Zmiany w zakresie zatrudniania pracowników młodocianych



W lipcu 2023 r. ogłoszone zostały dwa rozporządzenia regulujące pracę młodocianych. Od 1 września 2023 r. zmieni się wysokość wynagrodzenia młodocianych – ich wynagrodzenie (obliczane w stosunku do średniego wynagrodzenia) wzrośnie o 3% względem dotychczasowych wysokości. Natomiast od 30 września 2023 r. zmieni się dotychczasowy wykaz prac wzbronionych, a ponadto wprowadzony zostanie nowy wykaz niektórych prac wzbronionych młodocianym, przy których zezwala się na zatrudnianie młodocianych w wieku powyżej 16 lat.

[Link](#)



[Link](#)



Autorzy:

- ◆ Magdalena Gołacka
- ◆ Łukasz Łaguna
- ◆ Anna Socha

Powyższy newsletter ma charakter informacyjny i nie stanowi jakiegokolwiek formy porady prawnej.

Powyższy newsletter ma charakter informacyjny i nie stanowi jakiegokolwiek formy porady prawnej.

W przypadku pytań jesteśmy do Państwa dyspozycji pod adresem e-mail office@ksiazeklegal.pl lub pod numerem telefonu + 48 12 426 42 31