HR LEGAL NEWS

PAŹDZIERNIK 2023
POLSKA

BKB BARAN KSIĄŻEK BIGAJ

Traple Konarski Podrecki & Wspólnicy

TKP

WYPOWIEDZENIE UMOWY O PRACĘ Z POWODU HOMOFOBICZNYCH WYPOWIEDZI NIE JEST DYSKRYMINACJĄ WYZNANIOWĄ PRACOWNIKA

11 października 2023 r. Sąd Najwyższy oddalił kasację w sprawie dyskryminacji wyznaniowej toczącej się przeciwko reprezentowanej przez Kancelarię BKB kierowniczce IKEA.

Podjęła ona decyzję w sprawie wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi, który w wewnętrznej sieci pracodawcy umieścił negatywny komentarz dot. homoseksualizmu, powołując się przy tym na fragmenty Pisma Świętego.
Wyrok będzie miał znaczenie precedensowe dla przyszłych sporów z pogranicza wyznania pracownika i działań mogących naruszyć zasady współżycia społecznego w zakładzie pracy.

Link

WYDATKI NA NAPOJE I PRZEKĄSKI DLA OSÓB WSPÓŁPRACUJĄCYCH Z PRZEDSIĘBIORCĄ W RAMACH UMOWY ZLECENIA LUB SAMOZATRUDNIENIA NIE SĄ KOSZTAMI UZYSKANIA PRZYCHODU

Naczelny Sąd Administracyjny orzekł, że wydatki związane z artykułami spożywczymi, które spółka ponosi, aby zapewnić dogodne warunki pracy nie mogą być kosztami podatkowymi, gdy ponoszone są na rzecz osób samozatrudnionych i zleceniobiorców.

Stan faktyczny sprawy dotyczył spółki zatrudniającej pracowników i stale korzystającej z pracy ww. osób, która wniosła skargę na interpretację Dyrektora KIS, gdyż ten uznał, że kosztem są wydatki ponoszone jedynie w przypadku pierwszej grupy „zatrudnionych". W uzasadnieniu wyroku NSA wskazał, że przypadku zleceniobiorców i samozatrudnionych nie ma czynnika motywującego, który uzasadnia ponoszenie tych wydatków w stosunku do pracowników.

Link

NOWA FORMA OSZCZĘDZANIA - OGÓLNOEUROPEJSKI INDYWIDUALNY PRODUKT EMERYTALNY (OIPE)

26 września 2023 r. weszła w życie ustawa o OIPE, wdrażająca rozporządzenie unijne Parlamentu Europejskiego i Rady UE, który ma być kolejną formą oszczędzania na czas zakończenia aktywności zawodowej w tzw. III filarze. OIPE działa podobnie do produktów dostępnych w Polsce już od dawna. Istotną nowością jest jedna możliwość inwestowania transgranicznie, a także przenoszenia OIPE przy zmianie miejsca zamieszkania w ramach państw członkowskich UE.

Link

OBOWIĄZEK PROWADZENIA SZKOLEŃ RODO PRZY PRZEJŚCIU ZAKŁADU PRACY W TEJ SAMEJ GRUPIE PRZEDSIĘBIORSTW I KONTAKT NA PRYWATNY TELEFON PRACOWNIKA

We wrześniowym wydaniu biuletynu UODO, Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych zajął stanowisko na temat konieczności przeprowadzania szkoleń RODO dla pracowników w sytuacji przejścia zakładu pracy na podstawie art. 23[1] KP w tej samej grupie przedsiębiorstw.

Organ wskazał, że jeśli w wyniku przejścia zakładu pracy dochodzi do zmian dotyczących procesów przetwarzania danych, do których dochodzi w związku z wykonywanymi obowiązkami służbowymi i różnic w działaniach konkretnych podmiotów, pożądane jest przeprowadzenie nowych szkoleń.

W tym samym wydaniu *Biuletynu*, PUODO przypomniał o decyzji, dotyczącej kontaktowania się na prywatny numer telefonu z pracownikiem przez pracodawcę. Jeśli pracownik nie wyraził zgody na kontakt na prywatny numer telefonu, nie zachodzi żadna z przesłanek dopuszczających przetwarzanie danych osobowych, wymienionych w art. 6 ust. 1 RODO.

Link

DOMNIEMANIE ISTNIENIA STOSUNKU PRACY W PRZYPADKU PRACY PLATFORMOWEJ

Parlament Europejski i Rada prowadzą rozmowy na temat ostatecznej wersji projektu Dyrektywy w sprawie poprawy warunków pracy za pośrednictwem platform internetowych. Dyrektywa przewiduje domniemanie istnienia stosunku pracy dla osób świadczących usługi na rzecz platform takich jak Uber czy Bolt w przypadku, gdy spełnią one 3 z 7 przesłanek wymienionych w dyrektywie.

Przesłanki będą dotyczyć określania wynagrodzenia, nadzoru nad wykonywaną pracą oraz organizacji pracy. Projekt dyrektywy przewiduje ponadto ograniczenie stosowania przez platformy algorytmów oraz obowiązek przekazywania przez nie informacji o osobach świadczących na ich rzecz usługi do krajowych organów nadzoru.

Link

ZMIANA CZASU W NOCY Z 28 NA 29 PAŹDZIERNIKA 2023 R. A WYNAGRODZENIE PRACOWNIKA PRACUJĄCEGO W PORZE NOCNEJ

W nocy z 28 na 29 października 2023 r. nastąpi zmiana czasu letniego na zimowy – o godzinie 3.00 nastąpi przesunięcie zegarków na godz. 2.00. Pracownik świadczący wówczas pracę przekroczy obowiązujący go wymiar czasu pracy i będzie uprawniony do odbioru czasu wolnego bądź wynagrodzenia zwiększonego o dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia. Ponadto za wszystkie godziny wykonywane w porze nocnej powinien otrzymać odrębny dodatek nocny w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Link

ŚWIĘTO NIEPODLEGŁOŚCI W SOBOTĘ

Zgodnie z Kodeksem Pracy święta przypadające w danym okresie rozliczeniowym w dniu innym niż niedziela obniżają wymiar czasu pracy o 8 godzin. Ponieważ w tym roku Święto Niepodległości przypada w sobotę, pracodawca powinien zapewnić pracownikom inny dzień wolny.

Pracodawca powinien wyznaczyć inny dzień wolny do końca obowiązującego daną grupę pracowników okresu rozliczeniowego i ogłosić to w sposób zwyczajowo przyjęty w zakładzie pracy. Warto pamiętać, że nieudzielenie pracownikom dnia wolnego za święto przypadające w sobotę jest wykroczeniem. Dodatkowo, w takiej sytuacji dojdzie do przekroczenia normy tygodniowej czasu pracy, co rodzi konieczność wypłaty pracownikom dodatku z tytułu nadgodzin w wysokości 100% wynagrodzenia.

PRACODAWCA NIE MUSI PODAWAĆ W ŚWIADECTWIE PRACY INFORMACJI O PRACY W SZCZEGÓLNYCH WARUNKACH

Sąd Najwyższy podjął uchwałę dotyczącą obowiązku podawania w świadectwie pracy informacji o świadczeniu pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze po dniu 31 grudnia 2008 r., czyli po dniu wejścia w życie ustawy o emeryturach pomostowych.

Uchwała III PZP 5/22 stanowi, że pracodawca nie ma takiego obowiązku, ponieważ wszystkie informacje niezbędne do ustalenia emerytury pomostowej posiada organ rentowy. W świadectwie pracy pracodawca musi umieścić jedynie informację o świadczeniu pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze przed 31 grudnia 2008 r.

Link

Autorzy:

- Łukasz Łaguna
- Magdalena Gołacka
- Anna Socha
- Tytus Sztyma

Powyższy newsletter ma charakter informacyjny i nie stanowi jakiejkolwiek 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

the law