



ЖОВТЕНЬ 2023



HR LEGAL NEWS ПОЛЬЩА



BKB

BARAN
KSIĄŻEK
BIGAJ

Truple
Konarski
Podrecki
& Wspólnicy

TKP

РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЧЕРЕЗ ГОМОФОБНІ ВИСЛОВЛЮВАННЯ НЕ Є ДИСКРИМІНАЦІЄЮ ПРАЦІВНИКА ЗА ОЗНАКАМИ ВІРОСПОВІДАННЯМ

11 жовтня 2023 року Верховний Суд залишив без розгляду касаційну скаргу у справі про дискримінацію за релігійною ознакою щодо керівника ІКЕА, інтереси якого були представлені юридичною компанією ВКВ.



Керівник вирішив розірвати трудовий договір із працівником, який опублікував у внутрішній мережі роботодавця негативний коментар про гомосексуалізм із посиланням на уривки зі Святого Письма. Це рішення створить прецедент для майбутніх суперечок, пов'язаних з віросповіданням працівника та діяльністю, яка може порушувати принципи соціального співіснування на робочому місці.

[Посилання](#)



ВИТРАТИ НА НАПОЇ ТА ЗАКУСКИ ДЛЯ ОСІБ, ЯКІ СПІВПРАЦЮЮТЬ З ПІДПРИЄМЦЕМ ЗА ДОГОВОРОМ ДОРУЧЕННЯ АБО САМОСТІЙНОГО НАЙМУ, НЕ Є ВИТРАТАМИ, ЩО ПІДЛЯГАЮТЬ ВИРАХУВАННЮ

Вищий адміністративний суд постановив, що витрати, пов'язані з продовольчими товарами, які компанія несе для забезпечення сприятливих умов праці, не можуть бути оподатковуваними витратами, якщо вони понесені на користь самозайнятих осіб та підрядників.



Факти справи стосувалися підприємства, яке має найманих працівників та постійно використовує працю вищевказаних осіб, та подало скаргу на тлумачення директора KIS, в якому він вирішив, що відповідні витрати включають лише витрати, понесені стосовно першої групи «працівників». В обґрунтуванні рішення Вищий адміністративний суд зазначив, що у випадку підрядників і самозайнятих осіб немає жодного мотивуючого фактору, який би виправдовував понесення цих витрат.

[Посилання](#)



НОВА ФОРМА ЗАОЩАДЖЕНЬ - ЗАГАЛЬНОЄВРОПЕЙСЬКИЙ ІНДИВІДУАЛЬНИЙ ПЕНСІЙНИЙ ПРОДУКТ (ОІРЕ)

26 вересня 2023 року набув чинності Закон про ОІРЕ, який імплементує постанову Європейського парламенту та Ради ЄС, за якими ОІРЕ яка має стати ще однією формою заощаджень на період припинення професійної діяльності у т.зв. "третьому стовпі". ОІРЕ працює подібно до варіантів, доступних у Польщі уже протягом тривалого часу. Однак важливою новинкою є можливість транскордонного інвестування, а також перенесення ОІРЕ при зміні місця проживання в країнах-членах ЄС.

[Посилання](#)



ОБОВ'ЯЗКОВІСТЬ ПРОВЕДЕННЯ НАВЧАННЯ GDPR ПРИ ПЕРЕНЕСЕННІ РОБОЧОГО МІСЦЯ В ТУ Ж ГРУПУ ПІДПРИЄМСТВ ТА МОЖЛИВІСТЬ ЗВ'ЯЗКУ З ПРАЦІВНИКОМ ЗА ОСОБИСТИМ ТЕЛЕФОНОМ

У вересневому номері бюлетеня Управління захисту персональних даних Голова Управління захисту персональних даних висловився щодо необхідності проведення навчання працівників GDPR у разі перенесення робочого місця відповідно до ст. 23[1] Трудового кодексу у цій же групі підприємств.

Уповноважений орган зазначив, що якщо внаслідок перенесення робочого місця відбуваються зміни в процесах обробки даних, які виникають у зв'язку з виконанням службових обов'язків та відмінності в діяльності конкретних суб'єктів, бажано провести нове навчання.

У цьому ж номері Бюлетеня RUODO (Голова Управління) нагадав про рішення щодо зв'язку роботодавця з працівника за особистим телефоном працівника. Якщо працівник не дав згоди на зв'язок за особистим номером телефону, жодна з відповідних підстав для обробки персональних даних не перелічена у ст. 6(1) GDPR.



[Посилання](#)



ПРЕЗУМПЦІЯ НАЯВНОСТІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У ВИПАДКУ РОБОТИ НА ПЛАТФОРМІ

Європейський парламент і Рада ведуть переговори щодо остаточної версії проекту Директиви щодо покращення умов праці через онлайн-платформи. Директива передбачає презумпцію існування трудових відносин для осіб, які надають послуги таким платформам як Uber або Bolt, якщо вони відповідають 3 із 7 умов, перелічених у Директиві.

Умови стосуватимуться визначення винагороди, контролю за виконаною роботою та організації праці. Проект Директиви також передбачає обмеження на використання алгоритмів платформами та зобов'язання надавати інформацію про осіб, які надають їм послуги, національним наглядовим органам.



[Посилання](#)



ЗМІНА ЧАСУ У НІЧ З 28 НА 29 ЖОВТНЯ 2023 РОКУ ТА ОПЛАТА ПРАЦІ ПРАЦІВНИКА У НІЧНИЙ ЧАС



У ніч з 28 на 29 жовтня 2023 року літній час переходить на зимовий – о 3:00 стрілки годинників переведуть на 2:00. Тоді працівник, який виконує роботу, перевищить свій робочий час і матиме право на відгул або оплату праці, збільшену на надбавку в розмірі 100% винагороди. Крім того, за всі години, відпрацьовані в нічний час, працівник повинен отримувати окрему нічну надбавку в розмірі 20% годинної ставки, виходячи з мінімальної заробітної плати.

[Посилання](#)



ДЕНЬ НЕЗАЛЕЖНОСТІ В СУБОТУ

Відповідно до Трудового кодексу, святкові дні, що припадають на інший день, крім неділі, у розрахунковому періоді скорочують робочий час на 8 годин. Оскільки цього року День Незалежності припадає на суботу, роботодавець має надати працівникам ще один вихідний.



Роботодавець повинен визначити для конкретної групи працівників інший вихідний день до кінця розрахункового періоду та оголосити про це в загальноприйнятій на підприємстві спосіб. Варто пам'ятати, що ненадання працівникам вихідного дня за вихідний день, що припадає на суботу, є правопорушенням. Крім того, у такій ситуації буде перевищено тижневу норму робочого часу, що зумовить необхідність виплати працівникам надбавки за понаднормову роботу в розмірі 100% заробітної плати.

РОБОТОДАВЕЦЬ НЕ ЗОБОВ'ЯЗАНИЙ ВКАЗУВАТИ ІНФОРМАЦІЮ ПРО РОБОТУ В ОСОБЛИВИХ УМОВАХ У ДОВІДЦІ ПРО РОБОТУ

Верховний Суд прийняв постанову щодо обов'язковості вказівки в довідці про роботу відомостей про роботу, виконану в особливих умовах, або роботу особливого характеру після 31 грудня 2008 року, тобто після дня набрання чинності Законом про проміжне пенсійне забезпечення.



У резолюції III РЗР 5/22 зазначено, що роботодавець не має такого обов'язку, оскільки вся інформація, необхідна для визначення проміжної пенсії, доступна пенсійному органу. До довідки про роботу роботодавець має внести відомості лише про роботу, яка виконувалася в особливих умовах або мала особливий характер до 31 грудня 2008 року.

[Посилання](#)



Автори:

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

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