

HR LEGAL NEWS

GRUDZIEŃ 2023
POLSKA



BKB BARAN
KSIĄŻEK
BIGAJ

Traple
Konarski
Podrecki
& Wspólnicy

TKP

KONIEC ROKU KALENDARZOWEGO A URLOPY I ZWOLNIENIA WPROWADZONE W 2023 R.

2023 był rokiem wielu zmian w prawie pracy, zaimplementowano m.in. dyrektywę work-life balance, która wprowadziła możliwość skorzystania z dodatkowych dni wolnych. Przypominamy jednak, że przysługują one w ciągu roku kalendarzowego, co oznacza, że w razie niewykorzystania ich w bieżącym roku, nie przechodzą na kolejny, dotyczy to:



- zwolnienia od pracy z powodu siły wyższej – przysługującego w wymiarze 2 dni albo 16 godzin ciągu roku kalendarzowego, z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli jest niezbędna natychmiastowa obecność pracownika,
- urlopu opiekuńczego – przysługującego w wymiarze 5 dni w ciągu roku kalendarzowego, w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych.

ZMIANA MINIMALNEGO WYNAGRODZENIA

Przypominamy, że od 1 stycznia 2024 r. zmieni się:

- minimalne wynagrodzenie za pracę – 4242,00 zł,
- minimalna stawka godzinowa – 27,70 zł,

Zmiana najniższego wynagrodzenia przełoży się na wiele uprawnień pracowników, spośród najważniejszych należy wymienić zmianę wysokości kwoty dodatku za pracę w godzinach nocnych i wynagrodzenia za przestój.

[Link](#)



KONTROLE PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY W 2024 R.

Podczas posiedzenia Rady Ochrony Pracy zaprezentowano „Program działania PIP na rok 2024”. W 2024 r. PIP przeprowadzi 60 tys. kontroli oraz działań prewencyjno-promocyjnych, które obejmą co najmniej 35 tys. podmiotów.

Inspekcja skoncentruje się na przestrzeganiu przez pracodawców nowych uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem, pracą zdalną oraz wynikających z Dyrektywy o przejrzystych i przewidywalnych warunkach zatrudnienia. W zakresie BHP, inspekcja podda kontroli przede wszystkim branże OZE, ciepłownię i elektrociepłownię oraz magazynowanie, sprzedaż i przetwórstwo złomu metali.

[Link](#)



WSKAZANIE W OGŁOSZENIU O PRACĘ PRZEDZIAŁU WIEKOWEGO NIE ZAWSZE BĘDZIE DYSKRYMINACYJNE

W wyroku z 7 grudnia 2023 r. TSUE uznał, że w ogłoszeniach o pracę na stanowisko asystenta osobistego osoby z niepełnosprawnością dozwolone może być umieszczanie wymagań dotyczących wieku czy płci kandydata, ze względu na charakter świadczonych usług oraz życzeń i interesów osób z niepełnosprawnościami. TSUE stwierdził, że możliwość wskazania przez taką osobę swoich preferencji co do kandydata wspiera jej prawo do samostanowienia.

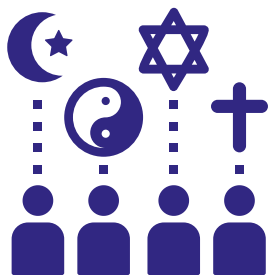
Wyrok może wpłynąć na ocenę również wszelkich innych kryteriów dotyczących kandydata wskazywanych w ogłoszeniach o pracy w różnorodnych szczególnych okolicznościach, wskazujących na to, że są rzeczywistym wymaganiem zawodowym, bez zarzutu dyskryminacji.

[Link](#)



ZAKAZ EKSPONOWANIA SYMBOLI RELIGIJNYCH W MIEJSCU PRACY

TSUE zabrał głos w kwestii dopuszczalności zakazu ekspozycji symboli przynależności religijnej w miejscu pracy. Sprawa zapoczątkowana została, gdy jedna z belgijskich gmin w regulaminie pracy narzuciła pracownikom ścisłą neutralność w sprawach politycznych i religijnych. Zakaz objął m.in. noszenie widocznych symboli ujawniających przynależność religijną i ideologiczną.



W wyroku C-148/22 z 28 listopada z 2023 r. Trybunał stwierdził, że prowadzenie przez pracodawcę polityki neutralności zasługuje na ochronę, nie może jednak uzasadniać odmiennego traktowania opartego na religii lub przekonaniach, o ile nie jest ono uzasadnione przez obiektywną przyczynę. W sprawie zawisłej przed Trybunałem obiektywną przyczyną uzasadniającą zakaz była wola ustanowienia całkowicie neutralnego środowiska administracyjnego.

[Link](#)



SKŁADKA WYPADKOWA NIEZALEŻNA OD ŚRODKÓW OCHRONY INDYWIDUALNEJ

Jednym z czynników determinujących wysokość składki na ubezpieczenie wypadkowe jest liczba osób zatrudnionych w warunkach, w których występuje przekroczenie najwyższych dopuszczalnych stężeń i czynników szkodliwych dla zdrowia (wskaźnika częstości).

W uchwale 7 sędziów z 29 listopada 2023 r. (III UZP 6/23) Sąd Najwyższy odniósł się do sposobu obliczania wskaźnika częstości osób zatrudnionych w warunkach zagrożenia. Sąd uznał, że przy obliczaniu wskaźnika częstości należy brać pod uwagę wszystkich pracowników wykonujących pracę w warunkach zagrożenia, nawet jeśli pracodawca zapewnia im środki ochronne minimalizujące zagrożenie. Pracodawcy nie mogą więc liczyć na obniżenie składki na ubezpieczenie wypadkowe przez zapewnienie pracownikom wyposażenia ochronnego.



[Link](#)



ZUS UPRAWNIONY DO WERYFIKACJI PODSTAWY WYMIARU SKŁADKI PRZEDSIĘBIORCY

Osoby prowadzące pozarolniczą działalność same deklarują podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne. Często zdarza się, że aby zwiększyć otrzymywane z ubezpieczenia społecznego świadczenia, przedsiębiorcy deklarują możliwie wysokie podstawy wymiaru składek. W związku z tym zjawiskiem ukształtowały się dwie linie orzecznicze. Według pierwszej, ZUS może obniżyć podstawę wymiaru składek, jeśli uzna, że zostały one zadeklarowane wyłącznie w celu uzyskania wyższego świadczenia. Według drugiej, ZUS nie jest uprawniony do kwestionowania zadeklarowanej przez przedsiębiorcę kwoty, o ile mieści ona się w granicach określonych przez ustawę o systemie ubezpieczeń społecznych.



Uchwała 7 sędziów z dnia 29 listopada 2023 r. (III UZP 3/23) stanowi, że organ rentowy nie negując tytułu podlegania ubezpieczeniom społecznym, jest uprawniony do weryfikacji podstawy wymiaru składek na te ubezpieczenia w sytuacji, gdy w początkowym okresie prowadzenia tej działalności ubezpieczony deklaruje podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, której wysokość nie ma odzwierciedlenia w przychodach. Uchwała SN stanowić będzie silny argument ZUS wobec przedsiębiorców starających się uzyskać wyższe świadczenia, np. z ubezpieczenia chorobowego. Jednocześnie można spodziewać się, że uchwała ta będzie kładła nacisk na wnikliwe badanie stanów faktycznych poszczególnych spraw rozpoznawanych przez ZUS i sądy powszechne, choć szczegółowe wytyczne w tym zakresie pojawią się dopiero wraz z opublikowaniem przez Sąd Najwyższy uzasadnienia dla orzeczenia.

[Link](#)



OCHRONA SYGNALISTÓW NAWET BEZ IMPLEMENTACJI DYREKTYWY?



Choć Polska nadal nie zaimplementowała dyrektywy o ochronie sygnalistów, Sąd Rejonowy w Toruniu uznał, że już teraz możliwe jest jej stosowanie. Wyrok sądu został wydany w sprawie, w której pracownik odwołał się od wypowiedzenia umowy o pracę, w którym jako przyczynę wskazano m.in. bezpodstawne pomawianie współpracowników o to, że dopuścili się naruszenia obowiązków służbowych. Informacje o nadużyciach pracownik przedstawił publicznie za pośrednictwem mediów społecznościowych.

SR w Toruniu w nieprawomocnym wyroku stwierdził, że po pierwsze przyczyny wypowiedzenia nie były wskazane dostatecznie jasno i konkretnie, a po drugie sprawę należało rozpatrzyć przez pryzmat dyrektywy, wprowadzającej zakaz wypowiedzenia umowy o pracę sygnaliście dokonującego ujawnienia publicznego. W tym momencie bezpośrednie stosowanie dyrektywy jest jednak ograniczone tylko do relacji jednostek z tzw. „emanacjami państwa”.

[Link](#)



[Link](#)



Autorzy:

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

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