



ГРУДЕНЬ 2023



HR LEGAL NEWS ПОЛЬЩА



BKB

BARAN
KSIĄŻEK
BIGAJ

Truple
Konarski
Podrecki
& Wspólnicy

TKP

КІНЕЦЬ РОКУ ТА ДНІ ВІДПОЧИНКУ, ЗАПРОВАДЖЕНІ У 2023 РОЦІ

2023 рік став роком багатьох змін у трудовому законодавстві, зокрема впроваджено директиву про баланс між роботою та особистим життям, яка ввела можливість взяти додаткові дні відпочинку. Однак нагадуємо, що додаткові дні відпочинку підлягають використанню протягом календарного року, а це означає, що якщо вони не використані в поточному році, вони не переносяться на наступний. Це стосується:



- відпустки у зв'язку з форс-мажором - надається тривалістю 2 дні або 16 годин протягом календарного року у зв'язку з форс-мажорною ситуацією у невідкладних сімейних справах, викликаних хворобою або нещасним випадком, якщо необхідна безпосередня присутність працівника,
- відпустки для догляду - надається на 5 днів протягом календарного року для забезпечення особистого догляду або підтримки особи, яка є членом сім'ї або проживає разом з працівником і яка потребує догляду або підтримки з серйозних медичних причин.

ЗМІНА РОЗМІРУ МІНІМАЛЬНОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

Нагадаємо, що з 1 січня 2024 р. зміниться:

- розмір мінімальної заробітної плати – 4242,00 злотих,
- розмір мінімальної погодинної ставки – 27,70 злотих,

Зміна розміру мінімальної заробітної плати впливає на багато прав працівників, найважливіші з яких включають зміну розміру надбавки за нічну роботу та оплату простою.

[Посилання](#)



ПЕРЕВІРКИ ДЕРЖАВНОЇ ІНСПЕКЦІЇ ПРАЦІ У 2024 РОЦІ

Під час засідання Ради з питань охорони праці презентовано «Програму дій Державної інспекції праці на 2024 рік». У 2024 році Державна інспекція праці здійснить 60 тис. перевірок та профілактично-пропагандистських заходів, якими буде охоплено не менше 35 тис. установ.

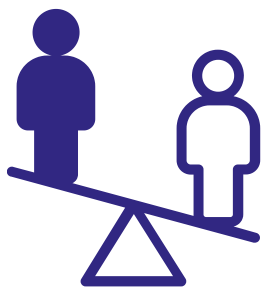
Державна інспекція праці буде зосереджена на дотриманні роботодавцями нових прав працівників, які стосуються батьківства, дистанційної роботи та тих, що впливають з Директиви про прозорі та передбачувані умови працевлаштування. Що стосується гігієни та безпеки праці, Державна інспекція праці буде зосереджена насамперед на галузях відновлюваної енергетики, теплоелектростанціях, а також на зберіганні, продажу та переробці металобрухту.

[Посилання](#)



ЗАЗНАЧЕННЯ ВІКОВОГО ДІАПАЗОНУ В ОГЛОШЕННІ ПРО РОБОТУ НЕ ЗАВЖДИ БУДЕ ДИСКРИМІНАЦІЙНИМ

У своєму рішенні від 7 грудня 2023 року Суд ЄС встановив, що оголошення про роботу на посаді особистого асистента людини з інвалідністю можуть включати вимоги щодо віку або статі кандидата через характер послуг, що надаються, а також бажання та інтереси людей з обмеженими можливостями. Суд ЄС заявив, що можливість такої особи вказати свої переваги щодо кандидата підтримує її право на самовизначення.



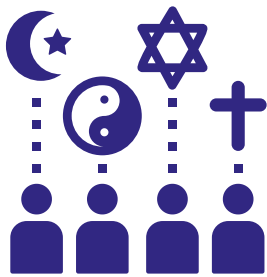
У своєму рішенні від 7 грудня 2023 року Суд ЄС встановив, що оголошення про роботу на посаді особистого асистента людини з інвалідністю можуть включати вимоги щодо віку або статі кандидата через характер послуг, що надаються, а також бажання та інтереси людей з обмеженими можливостями. Суд ЄС заявив, що можливість такої особи вказати свої переваги щодо кандидата підтримує її право на самовизначення.

[Посилання](#)



ЗАБОРОНА ДЕМОНСТРАЦІЇ РЕЛІГІЙНИХ СИМВОЛІВ НА РОБОЧОМУ МІСЦІ

Суд ЄС прокоментував прийнятність заборони на демонстрацію символів релігійної приналежності на робочому місці. Справа виникла, коли один з бельгійських муніципалітетів своїм трудовим регламентом наклав на своїх службовців строгий нейтралітет у політичних і релігійних питаннях. Заборона поширювалась, серед іншого, на носіння видимої символіки, що розкриває релігійну та ідеологічну приналежність.



У рішенні С-148/22 від 28 листопада 2023 року Суд зазначив, що політика нейтралітету роботодавця заслуговує на захист, але не може виправдовувати різне ставлення на основі релігії чи переконань, якщо це не виправдано об'єктивною причиною. У справі, що розглядалася Судом, об'єктивною причиною, що виправдовувала заборону, було бажання створити абсолютно нейтральне адміністративне середовище.

[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.

У постанові 7 суддів від 29 листопада 2023 року (III UZR 6/23) Верховний Суд послався на методичку розрахунку частоти осіб, зайнятих у шкідливих умовах. Суд встановив, що при розрахунку частоти слід враховувати всіх працівників, які виконують роботу у шкідливих умовах, навіть якщо роботодавець передбачає для них заходи захисту для мінімізації ризику. Тому роботодавці не можуть розраховувати на зниження страхових внесків від нещасних випадків за рахунок забезпечення працівників засобами захисту.



[Посилання](#)



ZUS УПОВНОВАЖЕНИЙ ПЕРЕВІРЯТИ БАЗУ ДЛЯ НАРАХУВАННЯ ВНЕСКУ ПІДПРИЄМЦЯ

Особи, які займаються несільськогосподарською діяльністю, самостійно декларують базу для нарахування соціальних внесків. Часто буває так, що для збільшення виплат із соціального страхування підприємці декларують максимально високі бази нарахування внесків. У зв'язку з цим явищем склалися два напрямки правозастосування. Згідно з першим, ZUS може зменшити базу для нарахування внесків, якщо визнає, що вони були задекларовані виключно з метою отримання більшої вигоди. Відповідно до другого, ZUS не має права ставити під сумнів суму, задекларовану підприємцем, якщо вона знаходиться в межах, встановлених Законом про систему соціального забезпечення.



Постановою 7 суддів від 29 листопада 2023 року (III UZP 3/23) визначено, що ZUS, не скасовуючи страхового титулу, має право перевіряти базу нарахування соціальних внесків підприємця у ситуації, коли в початковий період провадження господарської діяльності страхувальник декларує базу для нарахування внесків на соціальне страхування, сума якої не відображається в доходах. Постанова Верховного Суду стане вагомим аргументом для ZUS проти підприємців, які намагаються отримати вищі виплати, наприклад, при страхуванні на випадок непрацездатності. Водночас можна очікувати, що ця постанова зробить наголос на ретельному дослідженні фактів окремих справ, які розглядаються ZUS та загальними судами, хоча детальні вказівки щодо цього з'являться лише тоді, коли Верховний Суд опублікує обґрунтування для судження.

[Посилання](#)



ЗАХИСТ ВИКРИВАЧІВ НАВІТЬ БЕЗ ВПРОВАДЖЕННЯ ДИРЕКТИВИ?



Хоча Польща досі не імплементувала директиву про захист викривачів, окружний суд у Торуні визнав, що її застосування вже можливе. Рішення суду було винесено у справі, в якій працівник оскаржив розірвання трудового договору, однією з причин якого було безпідставне звинувачення співробітників у порушенні службових обов'язків. Інформацію про зловживання працівник оприлюднив у соцмережах.

У неостаточному рішенні окружний суд у Торуні зазначив, що, по-перше, причини припинення не були вказані достатньо чітко та точно, а по-друге, справу слід було розглядати через призму директиви, яка запроваджує заборону розірвання трудового договору з викривачем, який публічно розголошує інформацію. Однак на цьому етапі пряме застосування директиви обмежується лише стосунками осіб із т.зв. «еманацією держави».

[Посилання](#)



[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