

RODO Day II

27-28.09.2018

ZGŁOSZENIA: prohrevents@raczkowski.eu



Szanowni Państwo,

w najnowszym numerze komentujemy korzystny dla pracodawców wyrok dot. uprawnień związkowców do płatnego zwolnienia w celu udziału w czynnościach doraźnych. Związki na ogół rozumieją to pojęcie bardzo szeroko, domagając się na tej podstawie zwolnienia w celu udziału w szkoleniach czy konferencjach. Taka praktyka jest nieuprawniona. Wskażemy, jak pojęcie czynności doraźnej jest rozumiane przez Sąd Najwyższy i jakie uprawnienia posiadają Państwo w przypadku otrzymania takiego wniosku.

Omówimy również zmiany w prawie pracy. Od czerwca pracownicy – rodzice zyskali nowe uprawnienia. Z kolei od września zmianie ulegnie definicja pracownika młodocianego. Zatrudnienie będzie możliwe już po ukończeniu 15 roku życia.

Poniżej przeczytaj Państwo również o tym, czy i w jakich przypadkach zleceniobiorcy z Ukrainy mogą nie płacić polskiego podatku.

Łukasz Chruściel

Pracodawca może odmówić związkowcowi płatnego zwolnienia w celu udziału w szkoleniu

Udział w zaplanowanym wcześniej przez władze związkowe wydarzeniu (np. szkoleniu) nie stanowi czynności doraźnej, dlatego też pracodawca ma prawo odmówić udzielenia płatnego zwolnienia w trybie art. 31 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych. Takie działanie nie stanowi naruszenia praw związkowca i nie można tego uznać za utrudnianie działalności związkowej. Stanowisko to potwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z 14.12.2017 r. (II PK 322/16).

Jednym z uprawnień przysługujących związkowcom jest prawo do zwolnienia od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności wynikającej z funkcji związkowej, jeżeli czynność ta nie może być wykonana w czasie wolnym od pracy. W praktyce najczęściej wątpliwości budzi kwestia, kiedy mamy do czynienia z czynnością doraźną. Zakładowe organizacje związkowe zwracają się do pracodawców o zwolnienia od pracy w celu udziału w zaplanowanych wcześniej szkoleniach czy wydarzeniach organizowanych przez jednostki nadrzędne (np. zebraniach sprawozdawczo-wyborczych), twierdząc, że są to czynności doraźne i pracodawca powinien udzielić zwolnienia. Jest to błędna interpretacja. Nie każda czynność związana z pełnieniem funkcji związkowej jest czynnością doraźną. Jest nią jedynie taka, której nie można wcześniej przewidzieć oraz co do której zachodzi konieczność jej niezwłocznego, natychmiastowego podjęcia. „Doraźność” nie może być utożsamiona z sytuacją, w której czynność jest zaplanowana i to często z dużym wyprzedzeniem. Zwłaszcza, gdy termin wykonania zależy od decyzji organów związkowych, także szczebli ponadzakładowych.

Jak wskazuje Sąd Najwyższy, w przypadku otrzymania od organizacji związkowej wniosku o zwolnienie związkowca w celu udziału w czynnościach doraźnych mają Państwo prawo ocenić, czy dana czynność ma charakter doraźny i czy faktycznie nie może być wykonana poza czasem pracy. Jeżeli którakolwiek z tych przesłanek nie jest spełniona, mogą Państwo odmówić zwolnienia.

Sąd Najwyższy podkreślił również, że wykonywanie działalności związkowej jest działalnością społeczną, która co do zasady powinna być wykonywana w czasie wolnym od pracy. Działalność związku zawodowego nie może zakłócać organizacji pracy. Związki zawodowe powinny brać to pod uwagę, planując swoje aktywności.

Nowe uprawnienia dla pracowników – rodziców

6 czerwca 2018 r. weszła w życie nowelizacja kodeksu pracy, która ma na celu wsparcie pracowników - rodziców dzieci niepełnosprawnych. Nowelizacja wprowadza nowe rozwiązania uelastyczniające czas pracy rodziców i sposób wykonywania pracy, nakładając tym samym nowe obowiązki na pracodawców.

Nowe rozwiązania przewidziane w kodeksie pracy są skierowane do:

- rodziców dziecka w fazie prenatalnej, jeśli ciąża jest zagrożona;
- rodziców dziecka, posiadających zaświadczenie o ciężkim i nieodwracalnym upośledzeniu lub chorobie dziecka zagrażającej życiu, które powstały w okresie ciąży lub porodu;
- rodziców dziecka posiadającego orzeczenie o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności;
- rodziców dziecka, które potrzebuje szczególnego wsparcia w zakresie edukacji tj. wspomaganie rozwoju, kształcenia specjalistycznego, zajęć rewalidacyjno-wychowawczych.



adw. Marta
Kosakowska

Pracownik należący do ww. grupy może domagać się od pracodawcy zmiany organizacji czasu pracy, w szczególności poprzez złożenie wniosku o pracę w indywidualnym lub ruchomym rozkładzie czasu pracy, a w przypadku rodziców dziecka niepełnosprawnego lub wymagającego specjalnego wsparcia w edukacji – także wniosku o wykonywanie pracy w formie telepracy. Każdy z rodziców dziecka może żądać u swojego pracodawcy odrębnie wprowadzenia jednego z powyższych rozwiązań. Jedynie w przypadku zagrożonej ciąży z uprawnień może skorzystać jedno z rodziców dziecka.

WYDARZENIA

WEBINAR: Zniesienie górnego limitu składek na ubezpieczenia społeczne – jak się do tego przygotować?
6 września 2018 r.

Szczegółowy program dostępny [tutaj](#).
Rejestracja: [tutaj](#)
Udział w wydarzeniu jest bezpłatny.

Compliance w praktyce: Tworzenie regulacji wewnętrznych. Sprawdzam!
20 września 2018 r.

Program dostępny jest [tutaj](#).
Wydarzenie płatne.

Warsztaty odbędą się **20 września 2018 r. (czwartek), godz. 10:00 – 15:30** w biurze kancelarii przy ul. Bonifraterskiej 17 (21 piętro) w Warszawie.

RODO DAY II
27-28 września 2018 r.

Program dostępny jest [tutaj](#).
Wydarzenie płatne.

Konferencja odbędzie się **27-28 września 2018 r.** w biurze kancelarii przy ul. Bonifraterskiej 17 (21 piętro) w Warszawie.

Udogodnienia nie są ograniczone wiekiem dziecka, zatem dotyczą również rodziców dzieci, które ukończą 18 rok życia. Tak sformułowane przepisy już dziś budzą szereg wątpliwości, m.in. w zakresie kręgu osób uprawnionych, dowodów na potwierdzenie uprawnień, niezbędnych dokumentów.

Odmowa uwzględnienia wniosku pracownika-rodzica może nastąpić jedynie wyjątkowo, np. w sytuacji, gdy rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika nie pozwala na wprowadzenie ruchomego czasu pracy (w przypadku pracowników pracujących przy dozorcze urzędzeń), przerywanego czasu pracy (pracownik stoiska w centrum handlowym) czy zastosowania telepracy. Pracodawca powinien wyjaśnić przyczynę odmowy na piśmie lub w formie elektronicznej.

Zmiany w zakresie bhp – nowy wykaz dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych; trzeba zweryfikować zezwolenia na wózki jezdniowe

Od 10 sierpnia 2018 r. imienne zezwolenia do obsługi wózka jezdniowego o napędzie silnikowym wystawione przez pracodawcę zostaną zastąpione przez zaświadczenia kwalifikacyjne. Z kolei już 21 sierpnia b.r. wejdzie w życie nowe rozporządzenie w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia.



r. pr. Sandra
Szybak-Bizacka

Nowe rozporządzenie dotyczące bhp przy obsłudze wózków widłowych oznacza dla pracodawców utratę podstaw do wystawiania imiennych zezwoleń do obsługi wózka jezdniowego o napędzie silnikowym. Do obsługi takiego pojazdu konieczne będzie posiadanie zaświadczenia kwalifikacyjnego uzyskanego na podstawie przepisów dotyczących trybu sprawdzania kwalifikacji wymaganych przy obsłudze i konserwacji urządzeń technicznych lub zaświadczenia o ukończeniu odpowiedniego szkolenia, przeprowadzonego według programu opracowanego lub zatwierdzonego przez Urząd Dozoru Technicznego.

Pracownicy, którzy uzyskali zezwolenia u pracodawcy przed 10 sierpnia, będą mieli czas na uzupełnienie kwalifikacji. Zezwolenia wystawione do 31 grudnia 2004 r. zachowają ważność do 31 grudnia 2019 r.; zezwolenia wystawione do dnia 31 grudnia 2014 r. – do 31 grudnia 2020 r., a te wystawione po 1 stycznia 2015 r. – do 31 grudnia 2021 r.

PUBLIKACJE

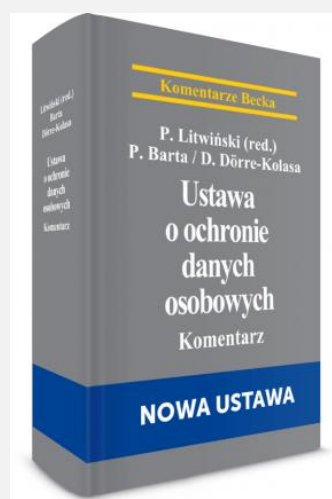
Ustawa o ochronie danych osobowych. Komentarz

W komentarzu omówiono przepisy nowej ustawy o ochronie danych osobowych. Opracowanie polskiej regulacji w tej materii jest wynikiem konieczności zapewnienia stosowania rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27.4.2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych, które w polskim porządku prawnym jest stosowane od 25.5.2018 r.

Publikacja dostępna [tutaj](#).

Redakcja: dr adw. Paweł Litwiński

Autor: r. pr. dr Dominika Dörre-Kolasa oraz r. pr. Paweł Barta.



Rekomendujemy zweryfikować wydane przez Państwa zezwolenia i z odpowiednim wyprzedzeniem zadbać o uzupełnienie kwalifikacji przez pracowników.

Jeżeli chodzi o nowy wykaz dopuszczalnych stężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy, zmianie uległy m.in. wartości NDS niektórych substancji, dodano też nowe substancje. Jest to istotne, ponieważ na stanowiskach pracy, na których mamy do czynienia z przekroczeniami, występują ograniczenia w zakresie czasu pracy (czas pracy nie może przekraczać 8 godzin i niedopuszczalna jest praca w godzinach nadliczbowych z wyjątkiem konieczności prowadzenia akcji ratowniczej). Może się okazać, że po zmianie przepisów ograniczeniami w zakresie czasu pracy zostaną objęte dodatkowe stanowiska.

Zatrudnianie młodocianych – od 1 września można zatrudniać 15-latków

Od września zmieni się dolna granica wiekowa pracownika młodocianego. Młodocianym będzie osoba, która ukończyła 15 lat, a nie przekroczyła 18 lat (do tej pory wymagane było ukończenie 16 roku życia). Przypominamy przy okazji podstawowe zasady zatrudnienia młodocianych.



apl. radc. Kinga Polewka

Co do zasady dopuszczalne jest zatrudnianie młodocianych, którzy ukończyli co najmniej gimnazjum lub ośmioletnią szkołę podstawową i przedstawią zaświadczenie lekarskie o braku przeciwwskazań do pracy na danym stanowisku. Zatrudnienie może nastąpić w celu wykonywania prac lekkich, a gdy młodociany nie posiada kwalifikacji zawodowych – wyłącznie w celu przygotowania do zawodu. Decydując się na zatrudnianie młodocianych należy zaktualizować obowiązujący u Państwa regulamin pracy. Powinien on bowiem zawierać wykaz prac wzbronionych młodocianym, wykaz prac lekkich dozwolonych pracownikom młodocianym oraz wykaz stanowisk pracy dozwolonych młodocianym w celu odbywania przygotowania zawodowego.

Zatrudniając młodocianych należy również pamiętać o obowiązku przestrzegania szczególnych warunków takiego zatrudnienia. Do obowiązków pracodawcy należy m.in. zapewnienie opieki i pomocy niezbędnej do przystosowania się do właściwego wykonywania pracy, możliwości dokształcania oraz przestrzegania szczególnych norm czasu pracy i zasad udzielania urlopów. Tygodniowy wymiar czasu pracy młodocianego nie może przekraczać 12 godzin, a w dni szkolne młodociany może pracować maksymalnie 2 godziny. Jedynie w czasie ferii i wakacji dopuszczalny czas pracy to 7 godzin na dobę, ale maksymalnie 35 godzin tygodniowo. Młodociani nie mogą ponadto pracować w nocy ani nadgodzinach. Przerwy dobowe dla młodocianych muszą wynosić minimum 14 godzin, a tygodniowe co najmniej 48 godzin. Za naruszenie zasad zatrudniania młodocianych grozi kara grzywny w wysokości do 30 000 zł.

Zleceniobiorcy z Ukrainy mogą nie płacić polskiego podatku?

Rezydenci podatkowi Ukrainy, którzy wykonują pracę w Polsce na podstawie umowy zlecenia i nie posiadają w Polsce tzw. stałej placówki, nie podlegają polskiemu opodatkowaniu od dochodów uzyskanych z tego tytułu, niezależnie od długości swojego pobytu w Polsce w roku podatkowym. Dyrektor Krajowej Informacji Skarbowej („DKIS”) wydał w ostatnim czasie kilka interpretacji indywidualnych potwierdzających tę tezę.



Tomasz Kret,
Starszy Prawnik

Do prezentowanej interpretacji należy podchodzić z ostrożnością. Stanowisko DKIS może zachęcać polskich pracodawców, którzy coraz częściej rekrutują obywateli Ukrainy, by wybierali umowę zlecenia zamiast umowy o pracę. Umożliwia to bowiem zmniejszenie kosztów. Trzeba jednak pamiętać, że dotyczy to dochodów uzyskanych z wykonywania tzw. wolnych zawodów. Pod tym pojęciem rozumie się działalność mającą charakter samodzielny. Sam fakt zawarcia umowy cywilnoprawnej (zlecenia) nie nadaje jeszcze przymiotu samodzielności pracy wykonywanej w ramach przedsiębiorstwa zleceniodawcy i na jego rachunek. Tymczasem, w ocenie DKIS, tak właśnie dzieje się w przypadku np. pracy na liniach produkcyjnych czy montażowych albo prostych prac fizycznych wykonywanych na podstawie umowy zlecenia.

W wielu nowszych konwencjach w sprawie unikania podwójnego opodatkowania nie ma w ogóle osobnych regulacji dotyczących wolnych zawodów. W ich miejsce stosuje się postanowienia o opodatkowaniu zysków przedsiębiorstw. A zatem samodzielna działalność powinna przybrać pewną zorganizowaną i wyodrębnioną postać (choć niekoniecznie wymaga rejestracji działalności gospodarczej). Należy więc podchodzić do interpretacji DKIS z dystansem i liczyć się z możliwą zmianą stanowiska.

CZYTAJ RÓWNIEŻ:

***PRO HR** Handlowy*

Zapraszamy do lektury pierwszego numeru ***PRO HR** Handlowy* - kwartalnik dedykowany branży handlowej oraz FMCG.

Materiał dostępny [tutaj](#).