

NEWSLETTER PRAWA PRACY – LISTOPAD 2018

Zespół prawników praktyki prawa pracy i ubezpieczeń społecznych w kancelarii SPCG świadczy kompleksowe usługi doradcze w zakresie indywidualnego i zbiorowego prawa pracy.

Sporządzamy dowolną dokumentację pracowniczą, doradzamy w negocjacjach ze związkami zawodowymi, wspieramy w rozwiązywaniu sporów. Posiadamy doświadczenie w transakcjach przejmowania całości lub części zakładów pracy w ramach reorganizacji lub nabywania przedsiębiorstw lub ich aktywów.

Na bieżąco analizujemy zmiany w uregulowaniach prawnych z zakresu prawa pracy oraz orzecznictwo i interpretacje w tym zakresie. Śledzimy też przebieg prac legislacyjnych dotyczących przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych.

W niniejszym opracowaniu prezentujemy wybrane przez nas orzecznictwo, a także informacje o ważniejszych wprowadzonych lub planowanych zmianach w przepisach prawnych.

WYBRANE ORZECZENIA

- Rozliczenie godzin nadliczbowych w przypadku jednoczesnego zatrudnienia na umowie o pracę i umowie zlecenia u tego samego pracodawcy.
- Niekorzystne skutki braku niezwłocznego przystąpienia matki prowadzącej działalność gospodarczą do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego po zakończeniu pobierania zasiłku macierzyńskiego.
- Zleceniobiorcę w zakresie BHP należy przeszkolić jak pracownika.

AKTUALNOŚCI

- Rozprawa w sprawie limitu składek ZUS.
- Ustawa o PPK czeka już tylko na podpis Prezydenta.
- 12 listopada 2018 r. prawdopodobnie dniem wolnym od pracy.

ZMIANY LEGISLACYJNE

- Zatrudnienie w wieku 15 lat jest dozwolone.
- Gwarancje dla pracowników innych niż wykonujący zawody medyczne.
- Odciążenie lekarzy przy wydawaniu zaświadczeń lekarskich.

PROJEKTY ZMIAN LEGISLACYJNYCH

- Obowiązek podania wynagrodzenia w ofercie.
- Nowelizacja Kodeksu pracy w ramach wdrożenia RODO.

KONTAKT

WYBRANE ORZECZENIA

Rozliczenie godzin nadliczbowych w przypadku jednoczesnego zatrudnienia na umowie o pracę i umowie zlecenia u tego samego pracodawcy – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 kwietnia 2018 r., sygn. II PK 32/17.

Sprawa dotyczyła dwóch pracowników ochrony, którzy wykonywali czynności dla tego samego pracodawcy zarówno na podstawie umowy o pracę, jak też umowy zlecenia. Na podstawie umowy o pracę otrzymywali oni dość niskie wynagrodzenia za osiem godzin pracy w danym dniu, umowa zlecenia obejmowała zaś wyższe wynagrodzenia za dziewięć i kolejne godziny pracy. Po zakończeniu współpracy z pracodawcą, mężczyźni wystąpili o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. W postępowaniu sądowym ustalono, iż zawierane z powodami umowy zlecenia miały na celu obejścia prawa i uznano je za nieważne. Czas pracy przepracowany w ramach umów zlecenia stanowił zatem czas poświęcony na wykonanie pracowniczych obowiązków.

Sąd rozpatrujący sprawę uznał przy tym, że wynagrodzenie wypłacone z tytułu umów zlecenia powinno zostać zaliczone na poczet wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Ponieważ należności te znacząco przekraczały ewentualne wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, Sąd uznał iż roszczenia powodów zostało zaspokojone. Powodowie nie zgodzili się z tym rozstrzygnięciem i złożyli skargę kasacyjną do Sądu Najwyższego. Pełnomocnik powodów wskazał, że w sprawie przede wszystkim błędnie ustalono podstawę obliczenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych (w tym dodatku za taką pracę). **Sąd bowiem dokonał obliczeń jedynie w oparciu o wynagrodzenie zasadnicze wynikające z umowy o pracę.** Zdaniem powodów, do obliczenia przysługującego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, czyli za dziewięć i następne godziny pracy, należało **przyjąć sumę wynagrodzenia zasadniczego z umów o pracę oraz wysokość wynagrodzenia z umów zlecenia.**

W ocenie Sądu Najwyższego przyjęcie koncepcji proponowanej przez powodów mogłoby powodować trudności. SN wskazał, że w przypadku zawarcia umów o pracę, a także zawarcia z tym samym pracodawcą w celu obejścia ustawy umów zlecenia, przy obliczaniu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w myśl art. 151¹ § 3 k.p. wynagrodzenie zasadnicze z umowy o pracę, stanowiące podstawę obliczania dodatku **mogłoby być podwyższone o wynagrodzenie z umów zlecenia, gdyby czynności wynikające z umów zlecenia były wykonywane w tym samym czasie, co obowiązki na podstawie umów o pracę.** W sytuacji natomiast, gdy czynności z umów zlecenia dotyczyły obowiązków pracowniczych **wyłącznie przekraczających dobowe lub przeciętne tygodniowe normy**

czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, podstawę obliczenia dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych stanowiło wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszczerowania określonego stawką godzinową lub miesięczną w umowach o pracę. Z tej przyczyny skarga powodów została oddalona.

Niekorzystne skutki braku niezwłocznego przystąpienia matki prowadzącej działalność gospodarczą do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego po zakończeniu pobierania zasiłku macierzyńskiego – uchwała Sądu Najwyższego z dnia 25 października 2018 r., sygn. III UZP 8/18.

W ostatnim czasie Sąd Najwyższy wydał orzeczenie, które ma szczególne znaczenie i niestety jest niekorzystny dla kobiet, które w czasie prowadzenia działalności gospodarczej urodziły dziecko. W niniejszej sprawie powódka prowadziła działalność gospodarczą i przystąpiła w przeszłości do ubezpieczenia chorobowego. Jako podstawę wymiar składek zadeklarowała 9 tysięcy złotych. Kobieta przez pewien okres pobierała zasiłek chorobowy, a następnie zasiłek macierzyński. Po zakończeniu pobierania zasiłku macierzyńskiego, kobieta zgłosiła się ponownie do ubezpieczeń społecznych, w tym ubezpieczenia chorobowego, ale zrobiła to dopiero po upływie ponad 2 tygodni od zakończenia okresu pobierania zasiłku macierzyńskiego.

We wniosku do ZUS wskazała jednak, że chce zostać objęta dobrowolnym ubezpieczeniem chorobowym od dnia zakończenia pobierania zasiłku macierzyńskiego. ZUS nie uwzględnił tego wniosku i dobrowolnym ubezpieczeniem chorobowym objął powódkę dopiero od dnia złożenia wniosku. Po kilku miesiącach, kobieta chciała skorzystać z zasiłku opiekuńczego przysługującego w okresie choroby dziecka. Okazało się, że ZUS obliczył tenże zasiłek od najniższej podstawy, nie uwzględniając podstawy przyjętej przy obliczaniu zasiłku macierzyńskiego. ZUS stwierdził, że w wyniku spóźnionego zgłoszenia doszło do przerwy w ubezpieczeniu chorobowym, a zatem zasiłek należało wyliczyć „na nowo”, od najniższej podstawy. Od powyższego odwołała się kobieta wskazując na art. 43 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego, zgodnie z którym **podstawy wymiaru zasiłku nie ustala się na nowo, jeżeli między okresami pobierania zasiłków** zarówno tego samego rodzaju, jak i innego rodzaju nie było przerwy albo przerwa była krótsza niż trzy miesiące kalendarzowe. Sąd I instancji przychylił się do stanowiska kobiety. Sąd Okręgowy powziął jednak wątpliwości w tym zakresie i zwrócił się do Sądu Najwyższego z zapytaniem prawnym.

WYBRANE ORZECZENIA

W dniu 25 października 2018 r., Sąd Najwyższy wydał uchwałę, którą przyznaje rację ZUS. SN uznał, że w stanie prawnym obowiązującym do 31 grudnia 2015 r. wystąpienie przerwy po zakończeniu pobierania zasiłku macierzyńskiego w podleganiu dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu przez ubezpieczonego niebędącego pracownikiem powoduje, że podstawę wymiaru zasiłku z ubezpieczenia chorobowego tego ubezpieczonego ustala się zgodnie z art. 49 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (przepis dotyczy niezdolności do pracy powstałej przed upływem pełnego miesiąca kalendarzowego ubezpieczenia chorobowego), **natomiast nie stosuje się art. 43 w związku z art. 48 ust. 2 tej ustawy**. Aby nie doszło do przerwy, po zakończeniu pobierania zasiłku macierzyńskiego osoba prowadząca działalność musi więc **niezwłocznie, czyli następnego dnia, wystąpić o objęcie dobrowolnym ubezpieczeniem**. Sąd wskazał jednak również, że w zasadzie wniosek o objęcie dobrowolnym ubezpieczeniem chorobowym można złożyć nawet rok wcześniej, razem z papierami dotyczącymi wypłaty zasiłku macierzyńskiego, co minimalizuje ryzyko.

Zleceniobiorcę w zakresie BHP należy przeszkolić jak pracownika – wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 9 maja 2018 r., sygn. III APa 26/17.

Sąd apelacyjny w Szczecinie rozstrzygał sprawę pracownicy zatrudnionej na umowie zlecenia. Na podstawie umowy pracownica była zobowiązana m.in. do wykonania czynności produkcji i obróbki tarcicy, co wymagało od niej m.in. obsługi frezarki. Kilka dni po podpisaniu umowy u pracodawcy doszło do wypadku przy pracy w skutek którego straciła ona dwa palce u ręki. Doszło do zaciągnięcia jej dłoni przez frezarkę.

Pracownica pozwała Pracodawcę domagając się zapłaty zadośćuczynienia w kwocie 50.000 zł, miesięcznej renty oraz skapitalizowanej renty za okres od wypadku do wytoczenia powództwa. Jak ustalono w postępowaniu pracownica rozpoczynając pracę na frezarce dolnowrzecionowej została tylko poinstruowana w jaki sposób ma ona wykonywać pracę. Pracodawca nie opracował dokumentu – szczegółowej instrukcji dotyczącej bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowisku przy obsłudze frezarki dolnowrzecionowej. Powódka obsługująca maszynę do obróbki drewna nie odbyła odpowiedniego przeszkolenia w zakresie bezpieczeństwa użytkowania tej maszyny. Pracodawca nie dokonał oceny ryzyka zawodowego przy wykonywaniu prac na frezarce dolnowrzecionowej i nie zapoznał powódki z ryzykiem zawodowym jakie występuje podczas prac na tym urządzeniu.

Pracownica nie posiadała istotnych informacji dotyczących tego, w jaki sposób należy wykonywać prace związane z frezowaniem. Brak należytego poinformowania powódki nie pozwolił uświadomić jej na jakie zagrożenie była narażona podczas wykonywania prac frezowania przy braku osłony na narzędziu skrawającym. W związku z powyższym zdarzeniem członek zarządu Pracodawcy odpowiedzialny za bezpieczeństwo i higienę pracy w zakładzie, został skazany prawomocnym wyrokiem Sądu karnego. Ustalono, że nie dopełnił swoich obowiązków i niewłaściwie przeprowadził instruktaż stanowiskowy na stanowisku pracy wyznaczonym powódce, narażając ją na utratę życia lub ciężki uszczerbek na zdrowiu, na skutek czego nieumyślnie spowodował u niej obrażenia prawej ręki.

Sąd I instancji przyznał powódce m.in. zadośćuczynienie w kwocie 25.072,00 zł wraz z odsetkami. Wyrok ten zaskarżył Pracodawca. Na skutek apelacji sąd II instancji obniżył przyznane powódce zadośćuczynienie do kwoty 19.072 zł. Jakkolwiek **Sądy obu instancji uznały, że mimo, że pracownica była zatrudniona na umowie cywilnoprawnej to żądanie przyznania zadośćuczynienia było co do zasady słuszne. Powódka jako zleceniobiorca spółki była jej pracownikiem w rozumieniu przepisów prawa** (art. 476 § 5 pkt 1b k.p.c.) Sądy ustaliły również, że Odpowiedzialność Pracodawcy oparta była na trzech podstawach, tj. art. 435 k.c. (zasada ryzyka za prowadzone przedsiębiorstwo), art. 415 k.c. (zasada winy) i art. 120 § 1 k.p. (odpowiedzialność podmiotu sprawującego nadzór nad pracownikiem).

AKTUALNOŚCI

Rozprawa w sprawie limitu składek ZUS – sprawa przed Trybunałem Konstytucyjnym, sygn. Kp 1/18.

W dniu 30 października 2018 r. odbyła się rozprawa przed Trybunałem Konstytucyjnym w sprawie zbadania zgodności z Konstytucją ustawy z 15 grudnia 2017 r. o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw, znoszącej górny limit składek ZUS, tak, aby **wszyscy ubezpieczeni płacili pełne składki na ZUS, niezależnie od wysokości dochodów**. Krótko przypominamy, iż rozprawa prowadzona jest z wniosku Prezydenta i dotyczy nie tyle zasadności przepisów, co konstytucyjności trybu prac legislacyjnych nad ustawą. W toku rozprawy swoje stanowiska przedstawił m.in. reprezentant Prezydenta, Prokuratora Generalnego oraz Sejmu.

Ostatecznie, pomimo oczekiwań, Trybunał nie podjął w dniu 30 października rozstrzygnięcia w sprawie. Na wyrok przyjdzie nam poczekać do listopada. Rozprawa została bowiem odroczone, a kolejny termin wyznaczono na dzień 13 listopada 2018 r.

Ustawa o PPK czeka już tylko na podpis Prezydenta – koniec prac parlamentarnych nad PPK.

Z końcem października do Senatu trafił przyjęty przez Sejm projekt ustawy o PPK. O Sejmowym etapie prac nad projektem pisaliśmy w ostatnim wydaniu newslettera. Zgodnie z naszymi przewidywaniami Senat nie wniósł żadnych poprawek do przedłożonego przez Sejm projektu, a za przyjęciem ustawy głosowało 51 senatorów, przeciw było 23, a jeden wstrzymał się od głosu. Nie przyjęto m.in. poprawek uzależniających raty, w jakich można pobierać składki zgromadzone na PPK, od wieku, także po ukończeniu 60 roku życia, a także przewidujących waloryzację tzw. opłaty powitalnej, pochodzącej z budżetu.

Pozytywne zakończenie prac parlamentarnych oznacza, że ustawa czekać będzie już tylko na podpis Prezydenta. Temat PPK jest szczególnie istotny dla pracodawców zatrudniających powyżej 250 pracowników, bowiem wobec nich ustawa zacznie obowiązywać już od 1 lipca 2019 r.

12 listopada 2018 r. prawdopodobnie dniem wolnym od pracy – projekt ustawy o ustanowieniu Święta Narodowego z okazji Setnej Rocznicy Odzyskania Niepodległości Rzeczypospolitej Polskiej.

W sejmie ku końcowi zmierza proces legislacyjny dotyczący ustawy o ustanowieniu Święta Narodowego z okazji Setnej Rocznicy Odzyskania Niepodległości Rzeczypospolitej Polskiej. Projekt ma na celu wyjątkowe **ustanowienie dnia 12 listopada 2018 (poniedziałek) dniem wolnym od pracy** – w celu upamiętnienia Setnej Rocznicy Odzyskania Niepodległości Rzeczypospolitej Polskiej. W ostatnich dniach, ustawę przegłosował Senat. Pierwotnie, w tym dniu miały nie obowiązywać ograniczenia handlu oraz wykonywania czynności związanych z handlem w placówkach handlowych w niedziele i święta. Senat wprowadził jednak poprawki w tym zakresie, tak aby pracownicy handlu 12 listopada również mieli dzień wolny. Nadal jednak działać ma m.in. służba zdrowia czy apteki. Ustawa choć może cieszyć pracowników, jest mocno krytykowana w środowisku specjalistów oraz pracodawców – powoduje bowiem nieprzewidziane wcześniej, ogromne perturbacje w organizacji pracy większości przedsiębiorstw

w naszym kraju.

ZMIANY LEGISLACYJNE

Zatrudnienie w wieku 15 lat jest dozwolone – Ustawa z dnia 19 marca 2009 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz o zmianie niektórych innych ustaw.

Warto przypomnieć, że od 1 września 2018 r. w Kodeksie pracy obowiązuje nieco zmieniona definicja młodocianego. Aktualnie, zgodnie z art. 190 Kodeksu pracy młodocianym jest osoba, która ukończyła lat 15 – a nie tak jak dotychczas lat 16. Powyższe oznacza, że pracodawcy mogą zatrudniać osoby, które ukończyły lat 15, a nie przekroczyły lat 18 jako młodocianych pracowników. Zmiana przepisów czekała aż dziewięć lat na wejście w życie i jest efektem nowelizacji wprowadzonej przez ustawę z dnia 19 marca 2009 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz o zmianie niektórych innych ustaw.

ZMIANY LEGISLACYJNE

Gwarancje dla pracowników innych niż wykonujący zawody medyczne – Ustawa z dnia 13 września 2018 r. o zmianie ustawy o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników wykonujących zawody medyczne zatrudnionych w podmiotach leczniczych oraz ustawy o zmianie ustawy o Państwowym Ratownictwie Medycznym oraz niektórych innych ustaw.

W dniu 3 października 2018 r. Prezydent podpisał ustawę, która ma na celu polepszenie warunków pracy w branży medycznej dla **pracowników innych niż wykonujący zawody medyczne**. Akt ma przede wszystkim rozszerzyć dotychczasowy zakres podmiotowy ustawy o sposobie ustalania najniższego wynagrodzenia zasadniczego pracowników wykonujących zawody medyczne zatrudnionych w podmiotach leczniczych i wprowadzić gwarantowany próg najniższej płacy zasadniczej również dla niemedycznych pracowników działalności podstawowej. Wspomnianym pracownikom przypisano tzw. współczynnik pracy, który będzie miał wpływ na wzrost poziomu wynagrodzenia zasadniczego tej grupy pracowników w ciągu kolejnych lat.

Ustawa zakłada również, iż w przypadku braku porozumienia podmiotu leczniczego z przedstawicielami pracowników, do 15 czerwca każdego roku kierownik podmiotu leczniczego lub odpowiednio podmiot tworzący, będzie zobowiązany do wydawania zarządzenia w sprawie sposobu podwyższenia wynagrodzenia. Ma to usprawnić proces realizacji ustawowego obowiązku podwyższania wynagrodzeń zasadniczych. Ustawa wprowadza również pewne techniczne zmiany w zakresie przydzielenia danych osób (stanowisk) do wyższej grupy zawodowej. Ustawa weszła w życie 25 października 2018 r.

Odciążenie lekarzy przy wydawaniu zaświadczeń lekarskich – Ustawa z dnia 13 września 2018 r. o zmianie ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych.

Podpisu Prezydenta doczekała się również ustawa o zmianie ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych. Ustawa ma odciążyć lekarzy i zoptymalizować ich czas pracy.

Z tej przyczyny regulacja przewiduje, że do wystawiania zaświadczeń lekarskich o czasowej niezdolności do pracy są uprawnione również osoby inne niż lekarz. W myśl nowelizacji, zaświadczenia lekarskie będą mogły wystawiać osoby wykonujące zawód medyczny zgodnie z brzmieniem ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej lub wykonujące czynności pomocnicze przy udzielaniu świadczeń zdrowotnych, o których mowa w art. 24 ust. 2 pkt 2 ustawy z dnia 6 listopada 2008 r. o prawach pacjenta i Rzeczniku Praw Pacjenta. Osoby te będą działać na podstawie osobnego upoważnienia udzielonego przez lekarza i wyłącznie na podstawie dokumentacji medycznej sporządzonej przez lekarza. Upoważnienie będzie czasowe, a jego udzielenie wymaga wpisu stosownych danych w Rejestr Asystentów Medycznych.

Ustawa dostosowuje również przepisy do niedawnego wyroku Trybunału Konstytucyjnego, który uznał za niezgodne z Konstytucją przepisy, przewidujące obligatoryjne zamieszczenie symbolu przyczyny niepełnosprawności, a w konsekwencji rodzaju choroby, w szczególności choroby psychicznej, jako przyczyny niepełnosprawności w orzeczeniu o stopniu niepełnosprawności.

Ustawa weszła w życie 23 października 2018 r.

PROJEKTY ZMIAN LEGISLACYJNYCH

Obowiązek podania wynagrodzenia w ofercie – poselski projekt ustawy o zmianie ustawy „Kodeks pracy”.

Grupa posłów wystąpiła w ostatnim czasie do Sejmu z propozycją nowelizacji Kodeksu pracy. Zgodnie z projektem, pracodawcy zamieszczający w dowolnej formie ofertę pracy będą zobowiązani do podania w niej wysokości proponowanego kandydatom wynagrodzenia zasadniczego brutto. Możliwe będzie również wskazanie „widełek”, a więc minimalnej i maksymalnej wysokości tego wynagrodzenia, ale wówczas konieczne będzie umieszczenie adnotacji, iż kwota „podlega negocjacji”. Zawarcie umowy o pracę za wynagrodzeniem mniejszym niż przewidziane w opublikowanej ofercie będzie stanowiło wykroczenie, penalizowane zgodnie z art. 281 k.p. (kara grzywny od 1.000 zł do 30.000 zł.). W uzasadnieniu projektu wskazano m.in. że regulacja ma przeciwdziałać różnicowaniu wynagrodzeń, choćby z uwagi na płeć.

Nowelizacja Kodeksu pracy w ramach wdrożenia RODO – Ustawa o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem stosowania rozporządzenia 2016/679.

Ministerstwo Cyfryzacji publikuje kolejne wersje (aktualnie wersja z 22 października 2018 r.) ustawy o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem stosowania rozporządzenia 2016/679. Odmienności, w stosunku do poprzednich wersji mają związek z planowaną nowelizacją Kodeksu pracy. Ostatnie zmiany dotyczą w szczególności brzmienia przepisów w zakresie odnoszącym się do zgody pracownika (kandydata do zatrudnienia) na przetwarzanie jego danych osobowych. Aktualnie, projektodawca proponuje, jak dotychczas, aby

zgoda osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika mogła stanowić podstawę do przetwarzania przez pracodawcę danych innych, niż wskazane w katalogu z art. 22¹ k.p. Wprowadzone zostało jednak wyłącznie – mianowicie, nawet zgoda nie będzie legitymowała pracodawcy do przetwarzania danych dotyczących karalności. Takie dane będzie można przetwarzać tylko zgodnie z art. 10 RODO.

Kolejna nowość dotyczy zgody na przetwarzanie tzw. danych szczególnych, wrażliwych (objętych art. 9 RODO). Zgoda osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika będzie mogła stanowić podstawę przetwarzania przez pracodawcę tych danych, **wyłącznie w przypadku gdy przekazanie tych danych osobowych następuje z inicjatywy osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika**. Pewne zmiany mają dotyczyć również przepisów o monitoringu, niedawno wprowadzonych do Kodeksu pracy. Projekt jednoznacznie zakłada, po pierwsze, że monitoring nie obejmuje pomieszczeń udostępnianych zakładowej organizacji związkowej, po drugie zaś, że ewentualny monitoring pomieszczeń sanitarnych będzie wymagał uzyskania uprzedniej zgody zakładowej organizacji związkowej, a jeżeli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa – uprzedniej zgody przedstawicieli pracowników wybranych w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

Autorzy opracowania: aplikanci adwokacy Dominika Olczyk i Piotr Piotrowski, Junior Associates. Nadzór merytoryczny: adw. Adam Kostrzewa, Partner.

KONTAKT



Adam Kostrzewa

adwokat
Partner

E: a.kostrzewa@spcg.pl
T: +48 32 352 19 60

Siedziba Kancelarii:
ul. Jabłonowskich 8
31-114 Kraków
T: +48 12 427 24 24
E: spcg@spcg.pl

Oddział w Warszawie:
ul. Złota 59
00-120 Warszawa
T: +48 22 244 83 00
E: warszawa@spcg.pl

Oddział w Katowicach:
ul. Warszawska 10
40-006 Katowice
T: +48 32 352 19 60
E: katowice@spcg.pl

Oddział we Wrocławiu:
ul. Wieżenna 21/31
50-118 Wrocław
T: +48 71 722 42 10
E: wroclaw@spcg.pl