



**SPCG**

KANCELARIA PRAWNA

WWW.SPCG.PL

## NEWSLETTER PRAWA PRACY SIERPIEŃ 2020

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.

Archiwum newsletterów dostępne jest pod linkiem:  
<https://spcg.pl/newsletter/>

[Poleć nasz newsletter.](#)

### W NEWSLETTERZE:

#### WYBRANE ORZECZENIA

- Nieważność blankietowej zgody na potrącanie należności z wynagrodzenia za pracę.
- Pracownikowi przywróconemu do pracy na skutek bezprawnego zwolnienia przysługuje prawo do urlopu wypoczynkowego za okres od zwolnienia do powrotu do pracy.

#### AKTUALNOŚCI

- Szczególne kontrole PIP dotyczące BHP w związku z Covid-19.
- Sprawozdanie z działalności PIP za 2019 r.
- Najnowsze stanowiska UODO z zakresu HR i prawa pracy.
- Ograniczanie odpraw na podstawie tarczy 4.0 – stanowisko Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

#### PROJEKTY LEGISLACYJNE

- Propozycja wysokości wynagrodzenia minimalnego na rok 2021.
- Praca zdalna ma zostać na stałe uregulowana w kodeksie pracy.
- Kontrole trzeźwości i narkotesty pracowników mają zostać uregulowane w przepisach prawa.

#### KONTAKT



## WYBRANE ORZECZENIA

### **Nieważność blankietowej zgody na potrącanie należności z wynagrodzenia za pracę – Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z 16 lipca 2020 r., sygn. I OSK 3015/19.**

NSA rozstrzygał ostatecznie sprawę pewnego pracownika, który w trakcie zatrudnienia zawarł ze swoim pracodawcą umowę użyczenia pojazdu do celów służbowych. Na podstawie tej umowy pracownik mógł również korzystać z samochodu do celów prywatnych, ale wymagało to pisemnej zgody pracodawcy oraz było dla pracownika odpłatne. W umowie ustalono, że koszty te będą obliczane jak za kilometrówką, a pracownik wyraził zgodę na potrącenie z miesięcznego wynagrodzenia tak ustalonych kosztów używania pojazdu do celów prywatnych.

Spółka wypowiedziała pracownikowi umowę o pracę, a w odrębnym oświadczeniu potrąciła z wynagrodzenia pracownika kwotę 6 539,44 zł (tytułem kosztów prywatnego używania samochodu firmowego). Oświadczenie o potrąceniu zostało odebrane przez pracownika. Wcześniej wzywał on jednak pracodawcę do zapłaty należnego wynagrodzenia wskazując, iż nie ma informacji, co jest powodem wypłaty niepełnej wysokości wynagrodzenia. Ostatecznie w sprawę została zaangażowana Inspekcja Pracy, która nakazała pracodawcy wypłacić pracownikowi pozostałą (potrąconą) część wynagrodzenia za pracę. Na uzasadnienie tego stanowiska organy Inspekcji Pracy obu instancji wskazały, że nie można w tej sprawie przyjąć, aby pracownik w sposób prawidłowy wyraził zgodę na potrącenie z wynagrodzenia kosztów prywatnego użytkowania samochodu. PIP podnosił, że koszty te nie zostały przez strony określone w sposób ścisły, a jedynie ustalono zasadę ich obliczenia. Taka umowa jest zdaniem PIP pozbawiona przedmiotu, czyli wiarytelności, która ma podlegać potrąceniu. Wskazano, że zgoda pracownika nie może być blankietowa. Powinna dotyczyć konkretnej, istniejącej wiarytelności. Wyrażenie zgody na potrącenie z miesięcznego wynagrodzenia kosztów używania pojazdu do celów prywatnych na podstawie kilometrówki, dotyczy zdaniem PIP, należności hipotetycznych. W dniu zawarcia umowy pracownik nie miał wiedzy na temat rozmiarów ewentualnej należności, która może powstać w przyszłości, przez co takie postanowienie umowne nie może zostać uznane za zgodę na potrącenie należności z wynagrodzenia w rozumieniu art. 91 k.p.

Z takim stanowiskiem nie godził się pracodawca, który decyzją PIP zaskarżył do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego. Ten zaś w pełni przyznał rację Inspekcji Pracy wskazując, że w umowie, w której przewidziano możliwość używania przez pracownika samochodu służbowego do celów prywatnych, pracodawca nie wskazał żadnej należności, na potrącenie której pracownik wyraził zgodę. Ewentualna należność miała zostać obliczona w przyszłości na podstawie ilości przejechanych kilometrów i stawki za 1 km przebiegu pojazdu.

Już to ustalenie powodowało, że Sąd nie miał wątpliwości, iż wyrażona przez pracownika zgoda dotyczyła zdarzenia przyszłego i niekonkretnego. Nadto, WSA podkreślił, że w realiach tej sprawy nie można mówić o wyrażeniu zgody przez pracownika na takie potrącenie w inny sposób. Co prawda pracodawca poinformował pracownika o dokonanym potrąceniu, a pismo podpisał członek zarządu spółki, to jednak nie zostało ono podpisane przez pracownika. Pracownik nie zatwierdził swoim podpisem również wskazań z systemu GPS co do ilości przejechanych samochodem służbowym w celach prywatnych kilometrów. Należało zatem przyjąć, że pracownik w żadnym z dokumentów nie wyraził zgody na dokonanie potrącenia z wynagrodzenia. W konkluzji Sąd uznał, że pracodawca nie mógł bez zgody pracownika dokonać potrąceń z jego wynagrodzenia za pracę, a w związku z tym wynagrodzenie pracownika powinno mu zostać w całości wypłacone.

Z takim rozstrzygnięciem ponownie nie zgodził się pracodawca, zaskarżając je do Naczelnego Sądu Administracyjnego. W skardze argumentował, że w sprawie błędnie uznano, że wyrażona przez pracownika w umowie zgoda na potrącenie miała charakter zgody blankietowej i tym samym była nieważna. Podnosił, że wartość kwot za prywatne użytkowanie samochodu zależała wyłącznie od woli pracownika, który znał metodę jej obliczenia i to od niego finalnie zależało jaka będzie opłata za prywatne korzystanie z samochodu służbowego.

NSA nie podzielił jednak tej argumentacji pracodawcy i oddalił jego skargę kasacyjną. W uzasadnieniu powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego wskazał, że w realiach tej sprawy pracownik nie wyraził zgody na potrącenie precyzyjnie określonej kwoty. Tym samym nie było podstawy do legalnego potrącenia z wynagrodzenia kosztów używania samochodu służbowego do celów prywatnych, gdyż **istota możliwości potrącenia, o którym mowa w art. 91 § 1 k.p., sprowadza się do obejmowania świadomością i wolą pracownika konkretnej kwoty, o którą ma zostać pomniejszone jego wynagrodzenie. Zgoda na same zasady ustalenia należności w przyszłości nie odpowiada hipotezie tego przepisu.**

**Pracownikowi przywróconemu do pracy na skutek bezprawnego zwolnienia przysługuje prawo do urlopu wypoczynkowego za okres od zwolnienia do powrotu do pracy – Wyrok TSUE z 25 czerwca 2020 r. w sprawach połączonych C-762/18 QH/Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria i C-37/19 CV/lccrea Banca SpA.**

Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej zajmował się ostatecznie dwiema połączonymi sprawami, które dotyczyły tego samego zagadnienia tj. rozstrzygnięcia, czy za okres od dnia



## WYBRANE ORZECZENIA

**bezprawnego zwolnienia do dnia przywrócenia do pracy pracownik nabywa prawo do płatnego urlopu wypoczynkowego albo - po rozwiązaniu stosunku pracy - do otrzymania ekwiwalentu za urlop nabyty w tym okresie.**

Pierwsza ze spraw dotyczyła bułgarskiej nauczycielki zatrudnionej w szkole, z której została zwolniona w 2004 r. Pracownica odwołała się do sądów krajowych, a te stwierdziły niezgodność z prawem jej zwolnienia, skutkiem czego w 2008 r. została przywrócona do pracy. W tym samym roku została ponownie zwolniona, ale od tej decyzji już się nie odwoływała. Niemniej w 2009 r. pozwała swego byłego pracodawcę, żądając m.in. zapłaty ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny płatny urlop wypoczynkowy za okres od dnia zwolnienia do dnia przywrócenia jej do pracy na mocy prawomocnego wyroku sądu. Sądy krajowe oddaliły to powództwo podnosząc, że w okresie od dnia ustania stosunku pracy do dnia przywrócenia do pracy, pracownik nie świadczy rzeczywiście pracy w ramach stosunku pracy, a w konsekwencji nie nabywa za ten okres prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego. Pracownica nie pogodziła się z takim rozstrzygnięciem i pozwała bułgarski sąd kasacyjny, który ostatecznie i niekorzystnie osądził jej sprawę. Zażądała odszkodowania za naruszenie przez ten sąd prawa unijnego. Twierdziła bowiem, że zgodnie z art. 7 dyrektywy 2003/88 sąd powinien uznać jej prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego za okres, w którym nie mogła ona z niego skorzystać w związku z niezgodnym z prawem zwolnieniem, a jeśli miał wątpliwości – powinien zapytać TSUE o jego wykładnię.

Druga ze spraw dotyczyła włoskiej pracownicy Banku, która została zwolniona w 2002 r. w procedurze zwolnień grupowych. Odwołała się do sądów krajowych, a te nakazały przywrócenie jej do pracy, co nastąpiło w październiku 2003 r. Niemalże natychmiast po powrocie do pracy, została ponownie zwolniona. Zwolnienie znów uznano za niezgodne z prawem, a pracownica została ponownie przywrócona do pracy w 2008 r. Finalnie umowę o pracę bezspornie rozwiązano w 2010 r. W międzyczasie pracownica wystąpiła z dwoma powództwami do sądów krajowych żądając zapłaty za niewykorzystany urlop za okres, kiedy pozostawała bezprawnie zwolniona. Jej żądania zostały ostatecznie oddalone, a sąd włoski podniósł, że w okresie, którego dotyczą roszczenia, pracownica w rzeczywistości nie świadczyła pracy, zaś prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystane urlopy wypoczynkowe i okolicznościowe przysługuje tylko w sytuacji rzeczywistego wykonywania działalności zawodowej w okresie rozliczeniowym.

W powyższych realiach, bułgarski i włoski sąd wystąpił do TSUE z pytaniem prejudycjalnym dotyczącym prawidłowej wykładni art. 7 dyrektywy 2003/88/WE.

Pytanie zmierzało do ustalenia, czy pracownik ma prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego za okres między niezgodnym z prawem zwolnieniem a przywróceniem do pracy, nawet wówczas, gdy w tym okresie nie świadczył rzeczywiście pracy na rzecz swojego pracodawcy. Nadto, oba pytające sądy zmierzały do ustalenia, czy z prawa unijnego wynika uprawnienie do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop nabyty w okresie między niezgodnym z prawem zwolnieniem a przywróceniem do pracy.

TSUE na oba pytania udzielił odpowiedzi pozytywnych. Powołując się na swoje dotychczasowe orzecznictwo wskazał m.in., że prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego nie może być interpretowane zawężająco. Podkreślił, że w niektórych szczególnych sytuacjach, w których pracownik nie jest w stanie wypełniać swoich obowiązków, państwo członkowskie nie może uzależniać prawa do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego od spełnienia warunku rzeczywistego świadczenia pracy. Jest tak zwłaszcza w sytuacji nieobecności pracownika w okresie rozliczeniowym ze względu na zwolnienie chorobowe. Dlatego w ocenie TSUE sytuacja osoby, która nie może świadczyć zadań z powodu bezprawnego zwolnienia, nie powinna różnić się od sytuacji osoby, która nie świadczy jej np. z powodu choroby. W obu przypadkach nie zależy to od woli pracownika, a nadto jest nie możliwe do przewidzenia. Z tego względu, zdaniem TSUE, pracownik nie powinien ponosić negatywnych konsekwencji wadliwej decyzji pracodawcy co do zwolnienia, która pozbawia go w istocie prawa do należnego mu urlopu za okres, kiedy pozostawałby w zatrudnieniu. TSUE zwrócił uwagę na szczególny cel urlopu wypoczynkowego jakim jest zagwarantowanie prawa do odpoczynku. Mając powyższe na uwadze TSUE przesądził zatem, że **pracownik, który został bezprawnie zwolniony i następnie przywrócony do pracy, musi mieć zagwarantowane prawo do płatnego urlopu za okres od zwolnienia do przywrócenia. W przypadku rozwiązania stosunku pracy po tym, jak zainteresowany pracownik został zwolniony z pracy niezgodnie z prawem, a następnie przywrócony do pracy zgodnie z prawem krajowym w następstwie stwierdzenia nieważności jego zwolnienia na mocy orzeczenia sądu, pracownik ten ma prawo do otrzymania ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany coroczny płatny urlop wypoczynkowy za okres od dnia niezgodnego z prawem zwolnienia do dnia przywrócenia go do pracy.** TSUE zastrzegł jednak, że pracownik nie może takich żądań kierować do pierwotnego pracodawcy, jeśli w tym okresie podjął zatrudnienie u innego pracodawcy (wówczas prawo do urlopu byłoby kumulowane u dwóch pracodawców).



## WYBRANE ORZECZENIA

Należy zauważyć, że wyrok TSUE może mieć wpływ na praktykę orzeczniczą polskich sądów. Dotychczas utrwalone orzecznictwo sądów pracy zdecydowanie odmawiało pracownikom prawa do urlopu wypoczynkowego lub ekwiwalentu za okres od bezprawnego zwolnienia do przywrócenia do pracy. Sąd Najwyższy (podobnie jak sądy bułgarskie i włoskie) konsekwentnie wskazywał, że w takich przypadkach urlop wypoczynkowy przewidziany jest dla pracownika faktycznie świadczącego pracę. Nie można jednak wykluczyć, że przedstawiona przez TSUE interpretacja przepisów unijnych (sprzeczna z dotychczasową praktyką polskich sądów) będzie stanowiła podstawę dla dodatkowych roszczeń pracowników. Ich skuteczność zależeć będzie jednak od tego, na ile wnioski płynące z orzeczenia TSUE będą możliwe do zastosowania w polskim modelu przywracania do pracy, który jest odmienny od tych, które były przedmiotem badania przez TSUE w ramach krajowych porządków prawnych Bułgarii i Włoch.

## AKTUALNOŚCI

### Szczególne kontrole PIP dotyczące BHP w związku z Covid-19 - informacja Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Na stronach internetowych Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej została opublikowana niedawna wypowiedź pani minister Marleny Małąg, która zapowiedziała zwiększone kontrole PIP w zakresie BHP w związku z Covid-19. Minister podkreśliła, że ministerstwo nadal otrzymuje sygnały o tym, że nie w każdym miejscu pracy przestrzegane są podstawowe zasady bezpieczeństwa, a Państwowa Inspekcja Pracy już teraz prowadzi w tej sprawie wzmożone i szczególne kontrole. Sprawdzane jest przede wszystkim to, czy pracownicy mają zapewnione odpowiednie i bezpieczne warunki pracy oraz to, czy wprowadzono działania ograniczające rozprzestrzenianie się wirusa, a także, czy przeprowadzone zostały szkolenia bhp – informuje minister.

### Sprawozdanie z działalności PIP za 2019 r.

Główny Inspektor Pracy skierował do Sejmu szczegółowe sprawozdanie z działalności PIP za rok 2019. Można zapoznać się z nim na [stronach sejmowych](#). Wynika z niego, że PIP w 2019 r. przeprowadziła 73,3 tys. kontroli w 57,8 tys. podmiotach. Wydano 6,2 tys. decyzji płacowych na łączną kwotę 102,1 mln zł oraz wystawiono 16,2 tys. mandatów na łączną kwotę 19,3 mln. Inspektorzy wydali również 246 tys. decyzji z sfery BHP.

Warto zwrócić uwagę, że w 2019 r. PIP po raz pierwszy kontrolowała pracodawców w zakresie realizacji obowiązków związanych z wdrożeniem i obsługą PPK. Jak wynika ze sprawozdania, w skali kraju takich kontroli było 62. Dotyczyły one pracodawców objętych obowiązkiem wdrożenia PPK od 1 lipca 2019 r. Zakresem kontroli objęte zostały zagadnienia dotyczące obowiązku zawarcia umowy o zarządzanie i prowadzenie PPK oraz dokonywania wpłat do PPK w wymaganym przepisami terminie. W wyniku prowadzonych kontroli stwierdzono jeden przypadek nieterminowo odprowadzonej wpłaty do PPK od jednego pracownika. W związku z ujawnieniem tego wykroczenia, inspektor pracy zastosował środek oddziaływania wychowawczego. Inspektorzy pracy zaobserwowali również, że prowadzenie akcji informacyjnych przez pracodawcę z zakresu PPK na terenie zakładów, miało wpływ na świadome podejmowanie decyzji o przystąpieniu do PPK (nawet 50 % załogi). I odwrotnie, brak jakichkolwiek działań ze strony pracodawców, aby przedstawić uprawnionym zasady działania i korzyści programu długoterminowego oszczędzania, powodowało znaczne obniżenie partycypacji w PPK – np. 14% załogi. Kolejnym czynnikiem odgrywającym rolę przy podejmowaniu decyzji o przystąpieniu do PPK była wysokość zarobków – im wyższe, tym mniej odczuwalne potrącenia wpłat do PPK. W 2019 r. do Państwowej Inspekcji Pracy wpłynęły 3 skargi dotyczące przestrzegania przepisów ustawy o PPK. Dwie z nich dotyczyły nakłaniania do rezygnacji z uczestnictwa w PPK, jedna dotyczyła niezgodnienia z pracownikami wyboru instytucji finansowej obsługującej PPK.

### Najnowsze stanowiska UODO z zakresu HR.

W ostatnim czasie można było zaobserwować dużą aktywność Urzędu Ochrony Danych Osobowych w zakresie prezentowanych przez ten urząd stanowisk z sfery HR.

- i. Pracodawca administratorem danych w dokumentacji pracowniczej

W Pierwszym ze stanowisk z 14 lipca 2020 r. (treść dostępna [TUTAJ](#)) UODO potwierdził, że to **pracodawca jest administratorem danych w dokumentacji pracowniczej**. Oznacza to, że pracodawca, przechowując dane w dokumentacji pracowniczej nie musi prosić pracownika o zgodę na przetwarzanie jego danych. W tym przypadku, to nie zgoda pracowników, a obowiązek prawny administratora będzie właściwą podstawą przetwarzania danych zgromadzonych w aktach osobowych pracowników. Podstawą prawną przechowywania danych pracownika w jego aktach osobowych jest art. 6 ust. 1 lit. c RODO, czyli obowiązek prawny ciążyący na administratorze (konkretyzowany w polskim prawie poprzez przepisy rozporządzenia Ministra Rodziny Pracy i Polityki Społecznej z 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej).



## AKTUALNOŚCI

- ii. Pracodawca ma prawo żądać od pracownika potwierdzenia legalnego pobytu w Polsce

W stanowisku z dnia 22 lipca 2020 r. (treść dostępna [TUTAJ](#)) UODO potwierdził, że **pracodawca chcąc zatrudnić cudzoziemca ma prawo żądać przedstawienia dokumentów uprawniających do przebywania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.**

UODO wyjaśnił, że przetwarzanie danych osobowych dotyczących pobytu na terenie Polski, wykraczających poza katalog wskazany w art. 221 Kodeksu pracy, będzie odbywało się na podstawie art. 6 ust. 1 lit. c RODO, czyli obowiązku prawnego administratora, jakim jest pracodawca. UODO przypomniał, że w polskim prawie obowiązek ten wynika z ustawy z 15 czerwca 2012 r. o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Zgodnie z jej art. 2 podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi ma obowiązek żądać od cudzoziemca przedstawienia przed rozpoczęciem pracy ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Natomiast art. 3 ustawy określa, że pracodawca, który powierza wykonywanie pracy cudzoziemcowi musi przechowywać przez cały okres wykonywania pracy przez cudzoziemca kopię tego dokumentu.

- iii. stosowanie narkotestów przez pracodawców wobec zatrudnionych u nich pracowników

W wydanych na prośbę Dziennika Gazeta Prawna wyjaśnieniach z 16 lipca 2020 r., UODO wskazał, że: „**obecne regulacje nie dają pracodawcom podstaw do samodzielnego przeprowadzania testów na obecność narkotyków wśród zatrudnionych.** Podkreślenia wymaga jednak fakt, że to nie RODO, czyli ogólne rozporządzenie o ochronie danych osobowych, sprzeciwia się badaniom pracowników na obecność testów wykrywających narkotyki przez pracodawców. RODO przewiduje, że krajowe przepisy szczególne mogą dopuszczać przetwarzanie określonych danych i ustalać zasady na jakich się to odbywa. W polskim porządku prawnym brak jest jednak podstaw prawnych, które dopuszczałyby przeprowadzanie przez pracodawców takich kontroli u pracowników i jednocześnie gwarantowałyby poszanowanie praw tych osób.”

- iv. informowania o wynikach wydajności pracy pracowników

W kolejnym stanowisku z dnia 31 lipca 2020 r. (treść dostępna [TUTAJ](#)) UODO odniósł się do kwestii publikowania przez pracodawcę informacji o wynikach wydajności pracy. Wynika z niego, że **pracodawca może pod pewnymi warunkami wywieszać w zakładzie pracy najlepsze wyniki dotyczące wydajności pracy, które były oparte na jego indywidualnej ocenie.** Jak jednak podkreślił UODO w każdym przypadku pracodawca musi mieć podstawę prawną swoich działań, tak

aby nie naruszyć dóbr osobistych i prywatności pracownika. Przetwarzanie danych osobowych pracowników na potrzeby sprawnego i efektywnego funkcjonowania zakładu pracy pracodawca może oprzeć na uzasadnionym interesie administratora. Niemniej, biorąc pod uwagę uzasadniony interes administratora, pracodawca powinien przeprowadzić tzw. test równowagi. Oznacza to w praktyce, że pracodawca musi wykazać, że jego interes ma charakter nadrzędny wobec interesów lub podstawowych praw i wolności osoby, której dane dotyczą (art. 6 ust. 1 lit. f RODO). Powinien również zastanowić się czy nie może polepszyć wydajności i jakości pracy wykorzystując inne narzędzia, mniej ingerujące w prywatność pracownika.

Odnosząc się do przykładów UODO wskazał, że pracodawca może wypracować system motywacyjny dla pracowników, aby zwiększyć ich wydajność i tym samym polepszyć jakość pracy. Nie powinno to się jednak odbywać kosztem innych osób. To oznacza, że taki system nie powinien dawać możliwości identyfikacji pracowników z indywidualnymi ocenami. Pracodawca mógłby np. wyróżnić parę osób z najlepszymi wynikami, tak by jednocześnie nie doszło do ujawnienia kto uzyskał te najgorsze. Dlatego zdaniem UODO nie należy wywieszać wyników oceny pracowników w dostępnym dla wszystkich miejscu, pokazujących, który z nich najlepiej pracował, a który najgorzej sobie radził. Dokonywanie oceny pracy pracowników oraz jej weryfikacja jest zadaniem pracodawcy, a nie pozostałych pracowników.

- v. udostępnianie dokumentów pracowniczych w toku kontroli organów

Ostatnie stanowisko, z dnia 3 sierpnia 2020 r. (treść dostępna [TUTAJ](#)) dotyczyło zgodności z RODO dostępu do danych pracowniczych (w tym do akt osobowych) przez instytucje kontrolne (w szczególności PIP i ZUS). UODO wyjaśnił, że tak długo, jak instytucje te wykonują swoje zadania na podstawie uprawnień ustawowych, nie można im odmówić udostępnienia żądanych dokumentów. UODO przypomniał, że inspektorzy przeprowadzający czynności kontrolne są zobowiązani nie tylko do zachowania w tajemnicy informacji, które uzyskali podczas wykonywania czynności służbowych, ale także zasad wynikających z RODO. Zaliczamy do nich **zasadę proporcjonalności**, a także **zasadę ograniczenia celu** wymagającą, by dane osobowe były zbierane w konkretnych, wyraźnych i prawnie uzasadnionych celach i nie były przetwarzane dalej w sposób niezgodny z tymi celami, oraz **zasadę minimalizacji danych**, na podstawie której dane osobowe muszą być adekwatne, stosowne oraz ograniczone do tego, co niezbędne do celów, w których są przetwarzane.



## AKTUALNOŚCI

### Ograniczanie odpraw na podstawie tarczy 4.0 – stanowisko Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Należy przypomnieć, że Tarcza 4.0 wprowadziła m.in. rozwiązanie, zgodnie z którym, w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, w przypadku wystąpienia u pracodawcy spadku obrotów gospodarczych, wysokość odprawy, odszkodowania lub innego świadczenia pieniężnego wypłacanego przez pracodawcę pracownikowi w związku z rozwiązaniem umowy o pracę, jeżeli przepisy przewidują obowiązek wypłacenia świadczenia, nie może przekroczyć dziesięciokrotności minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (26.000 zł).

W związku z powyższym, w praktyce pojawiły się wątpliwości, czy ograniczenie to dotyczy również odpraw wypłacanych na podstawie postanowień wewnętrznych aktów zakładowych (np. układu zbiorowego pracy, regulaminu wynagradzania itp.). Wreszcie, czy dotyczy ono świadczeń, których wypłata wynika wprost z umów o pracę. Nie było też jasne, czy limitem 10-krotności objęte są również odszkodowania wypłacane pracownikom w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umów o pracę.

Powyższe wątpliwości w dużym stopniu zostały wyjaśnione przez **Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej** w związku z odpowiedziami udzielonymi przez ten Resort na pytania dziennikarzy Dziennika Gazety Prawnej.

W pierwszej kolejności Resort wyjaśnił, że **limit 10-krotności dotyczy wyłącznie tych świadczeń, których wypłata wynika z przepisów prawa (np. odprawy przewidziane ustawą o zwolnieniach grupowych), a nie dotyczy świadczeń przewidzianych aktami zakładowymi.**

Na uzasadnienie takiego stanowiska Resort wskazał, że przepis wprowadzający limit 10-krotności wypłat ma charakter przepisu szczególnego, który został wprowadzony w związku z wystąpieniem stanu pandemii i nie powinien być interpretowany rozszerzająco. Należy mieć na uwadze, że art. 15gd ust. 1 zawiera zwrot „jeżeli przepisy przewidują obowiązek wypłacenia świadczenia”. Zdaniem Ministerstwa sugerowałoby to, że chodzi w tym przypadku o przepisy zawarte w ustawach jako aktach powszechnie obowiązujących. Bowiem w nich zawarte są przepisy, natomiast te wewnątrzzakładowe zawierają postanowienia. Ministerstwo wskazało również, że gdyby regulacja art. 15gd miała dotyczyć aktów wewnątrzzakładowych, to powinna odnosić się do obowiązku wypłaty wynikającego z prawa pracy. W przypadkach gdy kwestie dotyczące świadczeń z układów zbiorowych lub innych porozumień zbiorowych

ustawodawca reguluje w ustawach innych niż k.p., to rozróżnia on podstawę prawną do wypłaty świadczeń wynikających z przepisów prawa oraz tych wynikających z postanowień zakładowych. Przyjęcie odwrotnej wykładni, zgodnie z którą pod terminem „przepisy” należy również rozumieć postanowienia układów zbiorowych i innych porozumień zbiorowych, mogłoby doprowadzić do ograniczenia wolności rokowań i ingerencji w istniejące autonomiczne źródła prawa pracy. Resort podkreślił również, że istniejące już przepisy k.p. pozwalają partnerom społecznym na wprowadzenie mechanizmów korygujących zobowiązania układowe (tzw. porozumienia kryzysowe zawieszające stosowanie zakładowych źródeł prawa pracy). Także umowy o pracę zawierają postanowienia, a nie przepisy.

W drugiej kolejności Resort wyjaśnił, że **limitem 10-krotności nie są objęte świadczenia wypłacane przez pracodawcę w związku ze stwierdzonym naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę** (odszkodowanie, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy w razie podjęcia przez pracownika pracy w wyniku sądowego przywrócenia go do pracy). Na uzasadnienie takiego stanowiska wskazano, że ograniczenie wysokości tego odszkodowania lub wynagrodzenia mogłoby prowadzić do premiowania zachowań naruszających prawo i z tego względu nie zasługuje na aprobatę. Zdaniem Resortu to samo odnosi się do wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w razie podjęcia przez pracownika pracy w wyniku sądowego przywrócenia go do pracy. W związku z tym zdaniem ministerstwa ze względu na odmienny charakter zarówno tych odszkodowań jak i wynagrodzenia, nie wydaje się możliwe objęcie powyższym ograniczeniem świadczeń wypłacanych przez pracodawcę w związku ze stwierdzonym naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę.

## PROJEKTY LEGISLACYJNE

### Propozycja wysokości wynagrodzenia minimalnego na rok 2021.

Zgodnie z przyjętymi przez Rząd założeniami do projektu ustawy budżetowej na 2021 zakłada się wzrost PKB o 4 proc. i inflacji o 1,8 proc. Jednocześnie planuje się wzrost wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę do kwoty **2 800 zł brutto** oraz minimalnej stawki godzinowej do kwoty **18,30 zł brutto**. Aktualnie nad wysokością płacy minimalnej w 2021 r. trwa gorąca dyskusja w ramach Rady Dialogu Społecznego. Przedstawiciele pracodawców (przy poparciu Rzecznika MŚP) postulują zamrożenie płacy minimalnej w 2021 na dotychczasowym poziomie. Jest to uzasadnione spodziewaną recesją. Strona społeczna postuluje zaś, aby rząd utrzymał



## PROJEKTY LEGISLACYJNE

tempo wzrostu płacy minimalnej – podwyższając ją do kwoty 3000 zł brutto. Podczas dyskusji postulowano również wzrost płacy minimalnej w oparciu o istniejący już mechanizm ustawowy tj. do wysokości 2.716 zł brutto.

### **Praca zdalna ma zostać na stałe uregulowana w kodeksie pracy.**

Zgodnie z zapowiedziami Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, w resorcie trwają obecnie prace nad tym, aby regulacje dotyczące pracy zdalnej zostały na stałe wprowadzone do kodeksu pracy. Zgodnie z tymi zapowiedziami projekt ustawy powinien ujrzeć światło dzienne po wakacjach. Ministerstwo zapewniło przy tym, że projekt będzie konsultowany zarówno ze stroną społeczną jak i stroną pracodawców poprzez Radę Dialogu Społecznego. Proponowane zapisy mają być korzystne dla pracowników jak i pracodawców.

### **Kontrole trzeźwości i narkotesty pracowników mają zostać uregulowane w przepisach prawa.**

W związku z ostatnimi przypadkami wypadków komunikacyjnych, które były udziałem pracowników będących pod wpływem narkotyków do debaty powrócił temat obowiązkowych kontroli trzeźwości oraz kontroli na obecność narkotyków wśród pracowników. Aktualnie kwestia ta budzi wiele wątpliwości i nie została wprost uregulowana przepisami prawa. Na potrzebę jednoznacznej regulacji określającej zasady przeprowadzania tego rodzaju badań przez pracodawców zwracano uwagę już od dłuższego czasu. W ostatnim czasie pojawiło się w tej sprawie stanowisko Resortu Pracy, który w odpowiedzi udzielonej Dziennikowi Gazeta Prawna wskazał, że: „Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej nie kwestionuje potrzeby pracodawców w zakresie przeprowadzania kontroli pracowników na obecność alkoholu

lub środków działających podobnie do alkoholu w ich organizmach. **W związku z powyższym w resorcie zostały podjęte prace, we współpracy z innymi podmiotami, zmierzające do uregulowania przedmiotowej kwestii, w sposób gwarantujący wyważenie interesów pracowników i pracodawców, a także zapewniający bezpieczeństwo publiczne.**” Przy czym nie określono ram czasowych, w których powinniśmy spodziewać się projektu konkretnych rozwiązań.

Autorzy opracowania: adwokat Dominika Olczyk i aplikant adwokacki Piotr Piotrowski. Nadzór merytoryczny: Adam Kostrzewa, Partner.

## KONTAKT



**Adam Kostrzewa**  
adwokat  
Partner

E: [a.kostrzewa@spcg.pl](mailto: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](mailto:spcg@spcg.pl)

**Oddział w Warszawie:**  
ul. Złota 59  
00-120 Warszawa  
T: +48 22 244 83 00  
E: [warszawa@spcg.pl](mailto:warszawa@spcg.pl)

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

**Oddział we Wrocławiu:**  
ul. św. Mikołaja 7  
50-125 Wrocław  
T: +48 71 739 55 00  
E: [wroclaw@spcg.pl](mailto:wroclaw@spcg.pl)