



SPCG

KANCELARIA PRAWNA

WWW.SPCG.PL

NEWSLETTER PRAWA PRACY WRZESIEŃ 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

- Zakres odpowiedzialności pracodawcy za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy.
- Dopuszczalność kształtowania honorarium autorskiego na podstawie czasu pracy twórczej.
- Pracownik w sporze z pracodawcą musi uprawdopodobnić dyskryminację oraz jej przyczyny.

AKTUALNOŚCI

- PIP dementuje informacje o kontrolach w domach pracowników.
- Punktowe kontrole PIP u pracodawców działających w żółtych lub czerwonych strefach.
- Najnowsze stanowiska UODO w zakresie HR.

ZMIANY LEGISLACYJNE

- Przedłużenie możliwości stosowania pracy zdalnej na polecenie pracodawcy.
- Nowe zasady delegowania pracowników.

PROJEKTY LEGISLACYJNE

- Dłuższy termin wnioskowania o pomoc z FGŚP.
- Planowane pełne oskładkowanie umów zlecenia.
- Propozycja wysokości wynagrodzenia minimalnego w 2021 r.
- Zmiany w procedurze wyboru oraz funkcjonowaniu rad pracowników.

KONTAKT



WYBRANE ORZECZENIA

Zakres odpowiedzialności pracodawcy za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy – Wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z 8 kwietnia 2020 r., sygn. III APa 4/20.

Rozstrzygana przez Sąd Apelacyjny w Lublinie sprawa dotyczyła kwestii odpowiedzialności pracodawcy za stan bhp w zakładzie pracy oraz konsekwencji zaniechań pracodawcy w tym zakresie, zwłaszcza, gdy w zakładzie pracy dojdzie do wypadku przy pracy.

W tej sprawie wypadek wydarzył się w zakładzie przetwórstwa mięsnego, podczas prac polegających na zdejmowaniu tusz wieprzowych z podajnika transportowego i ładowaniu ich do tzw. „oparzelnika”. Jedna z tusz zsunęła się z transportera i zachodziła obawa, że wpadnie do wnętrza oparzelnika. Aby temu zapobiec, jeden z pracowników wszedł na metalową obudowę silnika maszyny (tj. na wysokość 125 - 130 cm) w celu naciągnięcia tuszy z powrotem na taśmę. W trakcie tej czynności stracił równowagę i spadł na posadzkę pomieszczenia uderzając dodatkowo o ścianę. Niestety w wyniku doznanych obrażeń pracownik zmarł.

W związku z wypadkiem żona oraz dzieci zmarłego pracownika pozwali pracodawcę, żądając zasądzenia na rzecz każdego z nich po 150.000 zł tytułem zadośćuczynienia oraz 50.000 zł tytułem stosownego odszkodowania. Pracodawca i jego ubezpieczyciel bronili się wskazując, że do wypadku doszło z wyłącznej winy pracownika. Podnosili, że był on odpowiednio przeszkolony, maszyna działała prawidłowo oraz, że nigdy nie otrzymał on od przełożonych polecenia wejścia na maszynę.

Sąd I instancji uwzględnił powództwo, ale w bardzo niewielkiej części. Zasądził bowiem na rzecz każdego z powodów po 13.471,34 zł. tytułem zadośćuczynienia i nie zasądził w ogóle odszkodowania. Sąd przyjął, że kwota 150.000 zł jest co prawda adekwatna do rozmiaru krzywdy, której doznali powodowie w związku ze śmiercią pracownika, ale musiała ona zostać obniżona o 70% ze względu na taki stopień przyczynienia się pracownika do wypadku. Po drugie - zdaniem Sądu - od kwoty zadośćuczynienia należało jeszcze odjąć kwotę wypłaconych powodom przez ZUS odszkodowań. W uzasadnieniu wskazano, że główna (bezpośrednia) przyczyna wypadku leżała po stronie pracownika i polegała na naruszeniu przez niego zasad bezpieczeństwa. Jednocześnie, wbrew twierdzeniom pracodawcy, nie można było przyjąć, że za wypadek odpowiadał wyłącznie pracownik. Z materiału dowodowego wynikało bowiem, że u pracodawcy zdarzały się już wcześniej przypadki zsuwania się tusz wieprzowych z podajnika, zaś sposób „radzenia” sobie z tym problemem przez pracowników był znany i tolerowany przez pracodawcę. Pracodawca nie podjął żadnych działań związanych z określeniem sposobów postępowania oraz modyfikacją procesu pracy tak, żeby przypadki zsuwania się tusz

wieprzowych z taśmy więcej nie miały miejsca. Zaniechanie pracodawcy stanowiło w ocenie sądu pośrednią przyczynę wypadku, która obciążała pracodawcę w 30%.

Z powyższym rozstrzygnięciem nie zgodzili się powodowie, domagając się podwyższenia zasądzonych na ich rzecz kwot oraz ustalenia, że to pracodawca w dużo większym stopniu odpowiadał za wypadek. Zarzucili również Sądowi Okręgowemu, że niezasadnie pomniejszył zasądzone na ich rzecz zadośćuczynienie o kwoty otrzymanych przez nich odszkodowań z ZUS.

Apelacja w przeważającej części została uwzględniona. Sąd odwoławczy inaczej ocenił proporcje odpowiedzialności za wypadek przy pracy, przyjmując przyczynienie pracownika na poziomie 30 %. Wskazał, że w takich sprawach zawsze należy wyjść od tego, że to pracodawca na mocy art. 207 kodeksu pracy ponosi uprzednią i bezwarunkową odpowiedzialność za stan bhp w zakładzie pracy. Sąd podkreślił przy tym, że **ciężące na pracodawcy obowiązki z dziedziny bhp mają charakter bezwarunkowy, niepodzielny, realny oraz są podwójnie kwalifikowalne (tj. są realizowane zarówno wobec pracownika jak i wobec państwa)**. Bezwarunkowość i uprzedniość odpowiedzialności pracodawcy w sferze bhp oznacza, że **zanim pracodawca będzie mógł egzekwować od pracownika stosowne powinności z dziedziny bhp, najpierw sam jest zobligowany zapewnić bezpieczne warunki pracy. Pracodawca nie może się od tej odpowiedzialności uwolnić zarzutem, że również pracownik nie dopełnił obowiązków w sferze bhp**. W realiach niniejszej sprawy oznaczało to, że pracodawca mając wiedzę o powtarzającym się problemie w procesie obsługi oparzelnika, powinien był podjąć działania polegające na wyeliminowaniu tego problemu oraz zapewnieniu pracownikom bezpiecznego środowiska pracy. Zaniechanie takich działań stanowiło zaś zawinione i uprzednie działanie pracodawcy, które należy traktować jako rażące naruszenie przez pracodawcę obowiązków z art. 207 kp. W konsekwencji Sąd Apelacyjny podwyższył zasądzone na rzecz powodów zadośćuczynienie do kwot po 105.000 zł. Zasądzając te kwoty Sąd Apelacyjny przychylił się również do stanowiska powodów, że kwota zadośćuczynienia nie powinna zostać pomniejszona o wartość odszkodowania z ZUS. W tym kontekście Sąd Apelacyjny wyjaśnił, że między odszkodowaniem z ZUS oraz zadośćuczynieniem z kodeksu cywilnego zachodzi całkowita odrębność i niezależność podstaw prawnych, co wyłącza możliwość zaliczenia odszkodowania z ZUS na poczet żądanego zadośćuczynienia w procesie cywilnym.



WYBRANE ORZECZENIA

Dopuszczalność kształtowania honorarium autorskiego na podstawie czasu pracy twórczej – Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Gliwicach z 20 lipca 2020 r., sygn. I SA/GI 716/20.

WSA w Gliwicach wydał ostatnio korzystne dla branż kreatywnych orzeczenie dotyczące przesłanek stosowania pracowniczych kosztów autorskich, a ściślej zasad kształtowania honorarium autorskiego pracowników – dopuszczając możliwość kalkulowania go na podstawie czasu pracy poświęconego na pracę twórczą.

Sprawa dotyczyła pewnej spółki informatycznej, która wystąpiła do Dyrektora Informacji Skarbowej o wydanie indywidualnej interpretacji podatkowej. Wskazała, że prowadzi działalność związaną z oprogramowaniem oraz zatrudnia na umowę o pracę pracowników zajmujących się realizacją zadań związanych z opracowywaniem i wytwarzaniem oprogramowania. W ramach realizacji obowiązków pracowniczych, pracownicy tworzą utwory w rozumieniu ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych. Każdy z pracowników jest zaangażowany w procesie tworzenia ostatecznego produktu oraz kształtowaniu jego funkcjonalności, odpowiednio do zakresu swoich zadań. Spółka zamierzała wprowadzić zasady rozliczania wynagrodzeń autorskich, które zakładałyby **wyodrębnienie w wynagrodzeniu miesięcznym każdego pracownika dwóch składników - wynagrodzenia podstawowego oraz wynagrodzenie za przeniesienie majątkowych praw autorskich przez pracownika na rzecz Spółki (zwane dalej: WPA). WPA ma charakter zmienny i obliczane jest miesięcznie z dołu, proporcjonalnie do udziału zaangażowania pracownika w danym miesiącu na obsługę zleceń lub projektów, z którymi wiąże się tworzenie lub opracowywanie utworów w całkowitym czasie pracy pracownika. Udział WPA w miesięcznym wynagrodzeniu zasadniczym pracownika Spółka ma ustalać w oparciu o dane zaewidencjonowane w systemie teleinformatycznym, gdzie ewidencjonowane są czynności pracowników w sposób pozwalający na wykazanie, czy prace te były związane z tworzeniem oprogramowania, czy innymi zadaniami (nietwórczymi).** W przypadku niewywiązania się lub nieprawidłowego wywiązania się przez pracownika z obowiązku ewidencjonowania czasu pracy przyjmuje się, że niezaewidencjonowany lub nieprawidłowo zaewidencjonowany czas pracy pracownika dotyczył realizacji zadań nietwórczych.

Organ interpretacyjny nie zgodził się z proponowanym przez Spółkę rozwiązaniem i odmówił prawa do stosowania kosztów autorskich. Zdaniem organu, czas poświęcony na wykonanie zadania twórczego nie jest odpowiednikiem udziału w prawie autorskim do utworu i na jego podstawie nie można określić wysokości wynagrodzenia autorskiego za korzystanie przez pracodawcę z praw autorskich. Honorarium autorskie uzależnione byłoby w takiej sytuacji od ilości przepracowanych godzin, natomiast przepisy ustawy o PIT wymagają związania przychodu z uzyskaniem praw autorskich i rozporządzeniem nimi, a nie z czasem pracy przeznaczonym na powstanie utworu.

Spółka odwołała się do sądu administracyjnego. WSA w Gliwicach nie podzielił stanowiska dyrektora KIS, zgodnie z którym nie można skorzystać z 50 proc. kosztów uzyskania przychodów, jeśli honorarium autorskie zostało ustalone w oparciu o proporcję czasu poświęconego na prace twórcze i uchylił niekorzystną dla Spółki interpretację indywidualną. Wbrew twierdzeniom organu interpretacyjnego, WSA stwierdził, że Spółka w proponowanym rozwiązaniu:

- wyodrębniła u właściwych pracowników - twórców dwa niezależne składniki wynagrodzenia: wynagrodzenie podstawowe oraz WPA, co zostało uwzględnione w umowie o pracę, która podzielona jest na dwa elementy;
- ustaliła wysokość tego wynagrodzenia w umowie o pracę, poprzez wyraźne odesłanie do zasad wskazanych w Regulaminie, który jako element regulaminu wynagradzania skarżącej, stanowi źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 ust. 1 k.p., który na podstawie 772 k.p. określa zasady ustalania wynagrodzenia pracowników;
- posiada odpowiednią dokumentację prowadzoną przez pracowników - twórców w wykorzystywanym przez skarżącą systemie teleinformatycznym służącym do rozliczania projektów, która pozwala na wyodrębnienie i skontrolowanie czasu pracy poświęconego na pracę twórczą;
- wiąże w Regulaminie czas pracy pracowników - twórców z wynagrodzeniem należnym za przenoszenie majątkowych praw autorskich i z powstającymi utworami.

Powyższe przesłanki pozwalają zaś w ocenie WSA na zastosowanie pracowniczych kosztów autorskich do wynagrodzeń pracowników twórców. WSA zwrócił przy tym uwagę, że **ustawodawca pozostawił swobodę stronom stosunku pracy co do ukształtowania wynagrodzenia autorskiego, co jest ze všech miar uzasadnione, z uwagi na przedmiot prac twórczych, ich wynik, czas wykonania utworu, a także organizację wewnętrzną pracodawcy.** Odwołując się do orzecznictwa sądów administracyjnych



WYBRANE ORZECZENIA

WSA przypomniał, że dokumentacja pracodawcy powinna umożliwiać wyodrębnienie tej części czasu pracy, która przeznaczona jest na pracę twórczą i powiązanie tego czasu z rzeczywiście powstałym lub mającym powstać utworem i w końcu, czy w związku z jego eksploatacją wypłacono honorarium. Zaproponowane przez spółkę rozwiązanie spełniało to kryterium.

Stanowisko WSA przyjęte w powyższym wyroku jest korzystne zwłaszcza dla firm działających w branżach kreatywnych oraz stanowi przykład bardziej elastycznego podejścia do zasad wyodrębniania honorarium autorskiego pracowników. Zwracamy jednak uwagę, że wyrok ten jest nieprawomocny, a zaprezentowania w nim linia orzecznicza jeszcze się utrwaliła.

Pracownik w sporze z pracodawcą musi uprawdopodobnić dyskryminację oraz jej przyczyny – Postanowienie Sądu Najwyższego z 30 czerwca 2020 r., sygn. I NSNp 3/19.

Rozpoznawana przez Sąd Najwyższy sprawa dotyczyła pracownika, który pozwał swego pracodawcę do sądu zarzucając mu dyskryminację płacową oraz żądając 50 tys. zł odszkodowania za naruszenie zasad równego traktowania w zatrudnieniu. Mimo, że w okresie zatrudnienia pracownik awansował, z równoczesnym podwyższeniem wynagrodzenia, to jego zdaniem wynagrodzenie, które uzyskiwał pozostawało do samego końca jego pracy znacznie poniżej poziomu wynagrodzenia pozostałych pracowników zatrudnionych na równorzędnych stanowiskach. Dowiedział się o tym z przypadkowych rozmów z kolegami. W odczuciu pracownika nie był on traktowany przychylnie przez kierownictwo.

Sąd I instancji oddalił powództwo pracownika, a Sąd II instancji oddalił jego apelację. Sądy obu instancji zgodnie uznały, że różnicowanie sytuacji płacowej powoda w porównaniu z innymi pracownikami zatrudnionymi na tym samym stanowisku co powód, wynikało z przysługujących pracodawcy kompetencji, mieściło się w obowiązujących granicach wynagrodzenia ustalonego w grupie zaszerogowania, do której należał powód oraz wynikało z rodzaju obowiązków wykonywanych przez powoda i sposobu ich realizacji. Z opinii przełożonego powoda, notatek z wizytacji przeprowadzonych przez doradców, a także ostatniej oceny okresowej wynikało, że powód był wyraźnie słabszym pracownikiem w porównaniu do innych równorzędnych mu pracowników, którym były powierzane zadania o dużo wyższym stopniu trudności. Powodowi powierzano zadania prostsze, a jego pracę oceniano w większości spraw jako zaledwie przeciętną i poprawną. Większość przygotowanych przez niego projektów dokumentacji wymagała dużego zaangażowania ze strony nadzorującego. W Ostatniej ocenie okresowej pracy powód otrzymał ogólną ocenę zadowalającą (64 punkty na 100 możliwych), a od tej oceny się nie odwołał.

Skargę nadzwyczajną do Sądu Najwyższego wniósł Prokurator Generalny. Zarzucił sądom błędną ocenę materiału dowodowego oraz to, że sądy ciężar udowodnienia dyskryminacji przerzuciły w całości na pracownika.

Sąd Najwyższy odrzucił jednak skargę Prokuratora Generalnego. W uzasadnieniu wskazał, że różnicowanie wysokości wynagrodzeń może być przejawem dyskryminacji w zatrudnieniu w sytuacji, gdy pracodawca bezpośrednio lub pośrednio przy ich ustalaniu bierze pod uwagę niedozwolone kryterium, które nie ma obiektywnego związku z pracą. Tymczasem w analizowanej sprawie, **niższe wynagrodzenie pracownika od innych pracowników na tym samym stanowisku wynikało z gorszej jakości jego pracy. Pracownik w żaden sposób nie uprawdopodobnił, że działanie pracodawcy nosiło znamiona dyskryminacji, w szczególności nie wskazał przyczyny niedozwolonej, którą pracodawca miał się rzekomo kierować przy ustalaniu wysokości jego wynagrodzenia.** Sąd Najwyższy nie zgodził z twierdzeniem, że sądy naruszyły w tej sprawie reguły dotyczące ciężaru dowodowego, obarczając w tym zakresie pracownika. Przypomniał, że zgodnie z utrwaloną linią orzeczniczą, **ciężar udowodnienia naruszenia zakazu dyskryminacji jest podzielony pomiędzy pracownika a pracodawcę. Dopiero w razie przytoczenia przez pracownika takich okoliczności faktycznych, które uprawdopodobnią nie tylko to, że jest on lub był traktowany mniej korzystnie od innych pracowników, ale również tego, że zróżnicowanie jest lub było spowodowane niedozwoloną przyczyną, powoduje przejście na pracodawcę ciężaru wykazania (udowodnienia), że nierówne traktowanie - jeżeli faktycznie nastąpiło - było obiektywnie usprawiedliwione i nie wynikało z przyczyn pozwalających na przypisanie mu działania dyskryminującego pracownika.**

AKTUALNOŚCI

PIP dementuje informacje o kontrolach w domach pracowników – informacja Rzecznika Prasowego GIP.

W ostatnich dniach media obiegła dość sensacyjna informacja na temat planowanych przez PIP kontroli pracy zdalnej, które miałyby odbywać się bezpośrednio w domach pracowników. Kontrolerzy mieliby weryfikować, czy pracodawca zapewnił zdalnym pracownikom odpowiednie warunki do tego, aby mogli wykonywać swoje zadania służbowe, a także czy przestrzegany jest czas pracy oraz zasady bhp przy pracy zdalnej. Zainteresowanie kontrolerów PIP pracą zdalną miało zaś wynikać z faktu, że możliwość stosowania przepisów o pracy zdalnej została przez ustawodawcę ostatnio przedłużona. **Informacje te zostały zdementowane przez rzecznika prasowego PIP.**



AKTUALNOŚCI

W odpowiedzi na pytanie jednej z redakcji prasowych wskazał on wyraźnie, że w obecnym stanie prawnym brak jest podstawy prawnej do takiego działania PIP, zaś kontrole mogą być prowadzone jedynie w siedzibie firmy.

Punktowe kontrole PIP u pracodawców działających w żółtych lub czerwonych strefach – informacja GIP.

Na stronach internetowych Inspekcji Pracy ([LINK](#)), została ostatnio opublikowana zapowiedź zwiększonych kontroli PIP u pracodawców działających na terenie powiatów objętych żółtą lub czerwoną strefą (tj. tam gdzie przywrócono obostrzenia sanitarne). Kontrolerzy PIP w szczególności mają sprawdzić, czy przedsiębiorcy dokonali oceny ryzyka zawodowego związanego z możliwością zakażenia wirusem SARS-CoV-2 przy wykonywanych pracach oraz czy zastosowali odpowiednie środki profilaktyczne zapewniające zwiększenie poziomu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników. O stwierdzonych w czasie kontroli naruszeniach przepisów prawa i reżimu sanitarnego inspektorzy pracy będą informować właściwe wojewódzkie stacje sanitarno-epidemiologiczne. Jednocześnie zwrócono uwagę na **konieczność aktualizacji oceny ryzyka w związku z Covid-19.**

Najnowsze stanowiska UODO z zakresu HR

W sierpniu kolejny raz dużą aktywnością wykazał się Urząd Ochrony Danych Osobowych, który opublikował kilka stanowisk dotyczących kwestii szeroko rozumianego HR. Poniżej prezentujemy ich omówienie:

ii. Monitoring wizyjny w zakładzie pracy bez fonii

W stanowisku z 12 sierpnia 2020 r. ([LINK](#)), UODO przypomniał, że zasady stosowania monitoringu wizyjnego w miejscu pracy reguluje Kodeks pracy. Niemniej w momencie nagrywania obrazu przez kamery, obejmującego wizerunek pracowników, dochodzi do przetwarzania ich danych osobowych. Zatem pracodawca w tym przypadku powinien również brać pod uwagę przepisy RODO. W tym kontekście urząd zwrócił uwagę, że pracodawca korzystający z monitoringu powinien poinformować osoby, które potencjalnie mogą zostać nim objęte, o tym, że monitoring jest stosowany i jaki obszar jest nim objęty. Powinien spełnić także obowiązek informacyjny wynikający z art. 13 RODO, czyli m.in. podać swoją nazwę, adres, obszar oraz cel monitorowania, okres przetwarzania danych – co ma również istotne znaczenie dla dochodzenia roszczeń, czy też wskazać ewentualnych odbiorców danych. Pracownicy natomiast muszą mieć świadomość, że w miejscu, w którym się znajdują, wprowadzono monitoring.

Mając na uwadze, że w praktyce dość powszechnie stosowany jest monitoring, który umożliwia rejestrację zarówno obrazu jak i fonii, UODO wskazał, że ściśle rozumiany **monitoring wizyjny nie może nagrywać dźwięku. Zdaniem UODO stosowanie kamer rejestrujących również dźwięk może, w przypadkach nieuregulowanych przepisami prawa, zostać uznane za naruszenie prywatności oraz za nadmiarową formę przetwarzania danych, a co za tym idzie wiązać się z odpowiedzialnością nie tylko administracyjną i cywilną ale również i karną. Ponadto, w trakcie nagrania obrazu i dźwięku za pośrednictwem kamery będzie dochodzić do ujawnienia tajemnic prawnie chronionych.**

Nadto UODO wskazał, że Pracodawca, od którego pracownik domaga się udostępnienia dotyczących go nagrań z monitoringu wizyjnego powinien wziąć pod uwagę to żądanie. Podstawą takiego działania będzie art. 15 ust. 1 RODO.

ii. Zasady kontroli prywatnej poczty elektronicznej

W stanowisku z 13 sierpnia 2020 r. ([LINK](#)), UODO przypomniał, że pracodawca może kontrolować służbową pocztę elektroniczną pracownika, ale musi najpierw go o tym poinformować. Urząd zwrócił uwagę, że z przepisów prawa pracy wynika, że pracodawca może wprowadzić monitoring poczty elektronicznej pracownika, w sytuacji gdy jest to niezbędne w jego ocenie do zapewnienia organizacji pracy, umożliwiającej pełne wykorzystanie czasu pracy oraz właściwego użytkowania udostępnionych pracownikowi narzędzi pracy. Ponadto, kontrola ta nie może naruszać tajemnicy korespondencji oraz innych dóbr osobistych pracownika. **Pracownik musi zostać poinformowany w jakim celu pracodawca zamierza stosować monitoring, poznać zakres oraz sposób zastosowania monitoringu.** Informacje te ustala się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy. Pracownicy o wprowadzeniu monitoringu poczty elektronicznej powinni zostać poinformowani nie później niż dwa tygodnie przed jego uruchomieniem.

iii. Korzystanie przez pracodawcę z prywatnych danych kontaktowych pracowników

W stanowisku z 17 sierpnia 2020 r., UODO odniósł się do istotnego z praktycznego punktu widzenia problemu, wskazując, że **pracodawca, który dysponuje danymi kontaktowymi do pracownika pozyskanymi podczas rekrutacji, takimi jak np. adres prywatnej poczty elektronicznej czy numer prywatnego telefonu komórkowego, nie może ich wykorzystywać do kontaktów zawodowych z pracownikiem bez jego zgody.**



AKTUALNOŚCI

Zgoda powinna zaś być pisemna, dobrowolna oraz określająca zasady kontaktu. Osoba, której dane dotyczą, musi otrzymać zapytanie o zgodę w zrozumiałej i łatwo dostępnej formie, napisane jasnym i prostym językiem. Zatem jeżeli pracodawca chciałby wykorzystywać prywatne dane kontaktowe pracownika, to musi określić wszystkie cele, dla których za zgodą zatrudnionego dane te będą przetwarzane. Określenie tych celów ma zasadnicze znaczenie nie tylko z punktu widzenia przepisów prawa pracy, ale również z punktu widzenia zasady przejrzystości, o której mowa w art. 5 RODO.

W stanowisku UODO potwierdził również, że pozyskanie i przetwarzanie prywatnych danych pracowników jest dopuszczalne w sytuacji, gdy dotyczy to realizacji przez pracodawcę obowiązków wynikających z przepisów prawa. Jako przykład podano sytuację związaną z zapisywaniem pracowników do PPK. Pracodawca ma bowiem obowiązek prawny przekazania danych osobowych m.in. w postaci adresu poczty elektronicznej i numeru telefonu od pracownika bez wyrażenia jego zgody do wybranej instytucji finansowej, o ile pracownik takie dane mu udostępni. Podstawą legalizująca działania pracodawcy jest w takiej sytuacji art. 6 ust. 1 lit. c RODO.

iv. Oświadczenie o niepełnosprawności pracownika – podstawa prawna przetwarzania i zasady przechowywania

W kolejnym stanowisku UODO odpowiedział na zapytania pracodawców dot. zasad przetwarzania danych wynikających z orzeczeń o niepełnosprawności pracowników oraz zasad przechowywania tej dokumentacji. UODO zaczął od przypomnienia, że to czy niepełnosprawny pracownik skorzysta z przysługujących mu w uprawnień jest kwestią jego wyłącznej decyzji. Niemniej, jeśli się na to zdecyduje, to realizacja tych uprawnień zawsze zależy od przedstawienia pracodawcy orzeczenia potwierdzającego określony stopień niepełnosprawności. Dane osobowe, które obejmuje treść takiego orzeczenia zostały zaś wskazane w § 13 rozporządzenia ministra gospodarki, pracy i polityki społecznej w sprawie orzekania o niepełnosprawności i stopniu niepełnosprawności. Zgodnie z jego brzmieniem na ww. dokumentach znajdują się dane tzw. zwykłe, jak imię, nazwisko, adres zamieszkania czy numer PESEL oraz szczególna kategoria danych osobowych (art. 9 RODO), m.in. informacja o niepełnosprawności czy przypisany jej symbol.

UODO wyjaśnił, że Pracodawca może przetwarzać dane osobowe zawarte w oświadczeniu o niepełnosprawności zarówno w postępowaniu rekrutacyjnym, jak i później, nawiązując stosunek pracy ponieważ ich przekazanie nastąpiło z inicjatywy kandydata/pracownika. Nadto urząd zauważył, że pracodawca nie mógłby objąć pracownika ulgami i świadczeniami, odpowiednimi dla jego stopnia

niepełnosprawności, jeżeli nie posiadałby właściwych dokumentów przedstawionych przez pracownika. Jeśli więc pracownik takie dokumenty przedstawi, to pracodawca przetwarza je w celu realizacji swoich obowiązków wynikających z określonych przepisów (tj. ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych). W konsekwencji **dane zawarte w orzeczeniu – zarówno kandydata, jak i późniejszego pracownika, pracodawca przetwarza na podstawie przepisów prawa (art. 6 ust. 1 lit. c) oraz 9 ust. 2 lit. b) RODO łącznie z odpowiednim przepisem krajowym.** Urząd wskazał, że **kopię orzeczenia o niepełnosprawności pracodawca powinien umieścić w części B akt osobowych pracownika.**

ZMIANY LEGISLACYJNE

Przedłużenie możliwości stosowania pracy zdalnej na polecenie pracodawcy – Ustawa z dnia 24 lipca 2020 r. o zmianie ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług oraz niektórych innych ustaw.

Przy okazji nowelizacji ustawy o delegowaniu pracowników (o której mowa poniżej), ustawodawca znowelizował również art. 3 ust 1 Ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych („Specustawa”). Zgodnie z jego nowym brzmieniem, **pracodawcy mogą stosować pracę zdalną na podstawie polecenia - w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu.** Zmiana ta była konieczna, gdyż dotychczasowa regulacja przewidywała taką możliwość wyłącznie do 4 września 2020 r.

Nowe zasady delegowania pracowników - Ustawa z dnia 24 lipca 2020 r. o zmianie ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług oraz niektórych innych ustaw.

W dniu 30 lipca 2020 r. dla Polski oraz innych krajów członkowskich UE upływał termin wdrożenia do krajowych porządków prawnych dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/957 z dnia 28 czerwca 2018 r. zmieniającej dyrektywę 96/71/WE dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług. Oznacza to, że po wdrożeniu dyrektywy nowe zasady delegowania obowiązują we wszystkich krajach członkowskich UE i dotyczą zarówno pracowników delegowanych na terytorium RP, jak również pracowników delegowanych do innych krajów UE.



ZMIANY LEGISLACYJNE

Ustawa wdrażająca w/w dyrektywę do polskiego porządku prawnego ostatecznie weszła w życie 4 września 2020 r. Z jej tekstem można zapoznać się [TUTAJ](#). Najważniejsze zmiany, które z niej wynikają są następujące:

- zmiana definicji pracodawcy delegującego;
- określenie okresu delegowania na 12 miesięcy (z możliwością przedłużenia do 18 miesięcy po uprzednim umotywowanym powiadomieniu PIP);
- zasada, że ustalając okres delegowania sumuje się okres delegowania wszystkich pracowników delegowanych kolejno przez danego pracodawcę do wykonywania tego samego zadania w tym samym miejscu;
- rozszerzenie katalogu minimalnych warunków zatrudnienia obowiązujących w państwie przyjmującym. Np. wprowadzenie zasady, że przy ustalaniu wynagrodzenia za pracę bierze się pod uwagę wszystkie obowiązkowe składniki wynagrodzenia wynikające z polskiego prawa pracy (w tym dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych);
- w przypadku, gdy okres delegowania pracownika na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przekroczy 12 miesięcy (lub 18 miesięcy w przypadku przedłużenia), pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP ma obowiązek zapewnienia oprócz minimalnych warunków zatrudnienia określonych w art. 4 ust. 1 i 2 ustawy, także innych warunków zatrudnienia nie mniej korzystnych niż wynikające z przepisów kodeksu pracy oraz innych przepisów regulujących prawa i obowiązki pracowników;
- doprecyzowanie zasad i zakresu odpowiedzialności solidarnej pracodawcy i wykonawcy powierzającego wykonanie prac wobec pracownika delegowanego;
- rozszerzenie obowiązków informacyjnych wobec PIP oraz większy zakres uprawnień kontrolnych PIP w zakresie pracowników delegowanych.

PROJEKTY LEGISLACYJNE

Dłuższy termin wnoszenia o pomoc z FGŚP – Poselski projekt ustawy o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw.

Jak wynika z przyjętego przez Sejm w dniu 14 sierpnia 2020 r. projektu ustawy, wnioski o przyznanie świadczeń na dofinansowanie wynagrodzeń pracowników, o których mowa w art. 15g i art. 15gg Specustawy, mogą być składane najpóźniej w terminie 30 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii.

Proponowana zmiana pozwala wyeliminować wątpliwości co do tego, do kiedy najpóźniej można wnioskować o pomoc z FGŚP. Wynikały one z tego, że obecnie w przypadku art. 15g Specustawy obowiązuje przepis, z którego wynika, że całe rozwiązanie pomocowe z art. 15g jest dostępne najdłużej do 27 września 2020 r. W przypadku art. 15gg nie ma zaś żadnych przepisów, które ograniczają w czasie możliwość korzystania z tej pomocy. Budziło to zaś obawy, że pomoc może zostać w każdym czasie zostać wstrzymana.

Zmiany nie dotyczą okresów, na jakie może zostać maksymalnie przyznana pomoc. W dalszym ciągu obowiązuje limit 3 miesięcy na danego pracownika.

Planowane pełne oskładkowanie umów zlecenia

Jak wynika z ostatnich wypowiedzi medialnych przedstawicieli resortu pracy, Rząd pracuje obecnie nad rozwiązaniami prawnymi, które zakładałyby pełne oskładkowanie umów zlecenia. Zakłada się, że pełne składki dotyczyłyby osób, które pracują na co najmniej dwóch umowach zlecenia lub łączą zatrudnienie na podstawie umowy o pracę z umowami zlecenia lub działalnością gospodarczą. Obecnie od tych kolejnych umów osoby te opłacają wyłącznie składkę zdrowotną. Po zmianach każda z tych umów podlegałaby pełnemu oskładkowaniu. Z wypowiedzi wiceministra rodziny, pracy i polityki społecznej wynika, że Rząd chciałby wprowadzić te rozwiązania już ze skutkiem od 1 stycznia 2021 r.

Propozycja wysokości wynagrodzenia minimalnego w 2021 r. - Projekt rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2021 r.

Z uwagi na to, że podczas dyskusji na forum Rady Dialogu Społecznego nie porozumiano się co do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę na rok 2021, Rada Ministrów 17 sierpnia 2020 r. przedstawiła projekt rozporządzenia w tej sprawie. Proponowana **wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2021 r. wynosi 2 800 zł**, co oznacza wzrost w stosunku do wysokości obowiązującej w roku bieżącym o 7,7 % oraz relację do prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej na poziomie 53,2%. Przy ww. wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę na poziomie 2 800 zł, **kwota minimalnej stawki godzinowej w 2021 r. powinna wynosić 18,30 zł** (wysokość minimalnej stawki godzinowej w 2020 r. – 17 zł, zwaloryzowana o wskaźnik wzrostu minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2021 r., tj. 17,00 zł x 107,7%).



PROJEKTY LEGISLACYJNE

Zmiany w procedurze wyboru oraz funkcjonowaniu rad pracowników - Senacki projekt ustawy o zmianie ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji.

Jak wynika z uzasadnienia senackiego projektu, proponowane rozwiązania mają na celu ułatwienie działania rad pracowników, a zwłaszcza organizację ich wyborów w czasie stanu epidemii wirusa SARS-CoV-2. Obecnie projekt został poddany konsultacjom społecznym, a z jego treścią można zapoznać się [TUTAJ](#).

Propozycje Senatu zakładają m.in.:

- 1) zmniejszenie liczby pracowników zgłaszających kandydatów do rady pracowników. W firmach zatrudniających do 100 pracowników kandydatów zgłaszać miałyby grupa co najmniej 5 pracowników (obecnie co najmniej 10), w firmach zatrudniających od 100 do 500 pracowników kandydatów zgłaszać miałyby grupa co najmniej 10 pracowników (obecnie co najmniej 20); zaś w firmach powyżej 500 pracowników – zgłaszać kandydatury miałyby grupa co najmniej 20 pracowników (tu bez zmian),
- 2) zlikwidowanie wymogu pisemnego wniosku 10% pracowników, na podstawie którego pracodawca przeprowadza wybory do rady pracowników. W praktyce oznaczałoby to, że pracodawca miałby obowiązek zorganizowania wyborów w każdym przypadku, gdy zostałyby objęte przepisami ustawy i otrzymałby stosowny wniosek,
- 3) określenie składu komisji wyborczej oraz zasad przyjmowania regulaminu wyborów oraz regulaminu działania komisji wyborczej,
- 4) zmniejszenie wymaganego dla ważności wyborów progu frekwencji z 50% do 10%; oraz wprowadzenie zasady, że jeśli frekwencja nie została osiągnięta, przeprowadza się ponowne wybory w terminie określonym przez komisję wyborczą za zgodą pracodawcy, lecz nie później niż w okresie 12 miesięcy od daty wyborów nieważnych,

- 5) usunięcie wymogu bezpośredniości wyborów,
- 6) jednoznaczne wskazanie, że kadencja poprzedniej rady pracowników trwa do dnia pierwszego posiedzenia nowo wybranej rady pracowników,
- 7) wprowadzenie zasady, że odchodzący członek rady pracowników mógłby zostać zastąpiony osobą, która uzyskała najwyższą liczbę głosów w ostatnich wyborach (bez konieczności przeprowadzania wyborów),
- 8) wprowadzenie zasady podziału kadencji w radzie w przypadku gdy kandydaci otrzymają równą liczbę głosów, a liczba miejsc do obsadzenia jest mniejsza od liczby tych kandydatów. Kandydaci kolejno pełnią funkcję członka rady pracowników w równych okresach w trakcie kadencji rady,
- 9) wprowadzenie obowiązku powiadomienia pracowników o prawie do wyboru członków kolejnej rady pracowników, co najmniej na 60 dni przed upływem okresu 4 lat od dnia wyboru obecnej rady pracowników.

Mimo intencji projektodawców, aby zmiany ułatwiły działalność rad pracowników w okresie pandemii, projekt nie zawiera żadnych przepisów, które obowiązywanie nowych regulacji ograniczałoby tylko do tego okresu. W praktyce oznaczałoby to, że regulacje z chwilą ich wejścia w życie trwale zmieniłyby zasady wyboru i funkcjonowania rad pracowników.

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

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

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