



NEWSLETTER PRAWA PRACY PAŹDZIERNIK 2024

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/>

Zapraszamy również na łamy naszego bloga, na których na bieżąco podejmujemy się interpretacji przepisów prawa, przede wszystkim z perspektywy przedsiębiorców.
<https://spcgblog.pl/>

WYBRANE ORZECZENIA

- Adres mailowy byłego pracownika zawierający jego imię i nazwisko, powinien zostać usunięty po ustaniu zatrudnienia
- Kiedy możemy mówić o pozorności umowy o pracę? Brak ograniczeń w możliwości zatrudniania kobiet w ciąży
- Działania i zachowania cechujące mobbing

AKTUALNOŚCI

- Nowy Szef Państwowej Inspekcji Pracy – jakie ma pomysły?
- Nie każde przejście ze stosunku pracy na samozatrudnienie będzie nieprawidłowe
- Petycja dotycząca wprowadzenia przepisu nakładającego obowiązek udzielenia odpowiedzi na aplikację o pracę

PROJEKTY LEGISLACYJNE / PLANOWANE ZMIANY W PRAWIE

- Projekt ustawy autorstwa Ministerstwa Sprawiedliwości wprowadzający parytety w spółkach publicznych
- Poselski projekt ustawy antyhejterskiej został skierowany do pierwszego czytania przez Sejm



WYBRANE ORZECZENIA

Adres mailowy byłego pracownika zawierający jego imię i nazwisko, powinien zostać usunięty po ustaniu zatrudnienia – Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 21 lutego 2024 r. II SA/Wa 1007/23 - nieprawomocny

Wojewódzki Sąd Administracyjny rozpoznawał odwołanie od decyzji UODO dotyczącej skargi byłego pracownika na pracodawcę ze względu na to, że przetwarzał on jego dane wrażliwe w postaci pierwszej litery imienia oraz nazwiska w e-mailu. Prezes UODO wydał decyzję, w której nakazał usunięcie danych osobowych pracownika, uzasadniając swoją decyzję tym, że przetwarzanie tych danych osobowych nie jest niezbędne pracodawcy. Pracodawca odwołał się od tej decyzji. Sąd rozpoznając odwołanie stwierdził, że dane osobowe w postaci imiennej skrzynki pocztowej podlegają przepisom RODO.

Zdaniem Sądu „nie budzi wątpliwości, że adres e-mail uczestnika postępowania był przez niego wykorzystywany w ramach działalności spółki, a przez to skrzynka pocztowa oznaczona (...) zawiera ważną dla relacji biznesowych skarżącej korespondencję z kontrahentami, klientami czy też innymi podmiotami zainteresowanymi podjęciem z nią współpracy handlowej, to okoliczność ta nie uzasadnia dalszego (nieustającego / w nieskończoność) przetwarzania ww. adresu e-mail w szerszym zakresie niż jest to niezbędne dla zachowania dotychczasowych kontaktów handlowych. Spółka jako administrator adresu poczty elektronicznej związanego z jej działalnością gospodarczą ma dostęp do jej zawartości (...) Zatem sama dezaktywacja spornego adresu nie jest wystarczająca. Trafnie zauważył PUODO, iż skarżąca powinna wdrożyć rozwiązanie automatycznie informujące nadawców wiadomości, że (...) nie jest już aktualnym adresem do prowadzenia z nią korespondencji.”.

Naruszenie, jakiego dopuścił się pracodawca, polega na wykorzystywaniu służbowego adresu e-mail byłego pracownika przez okres dłuższy niż jest to niezbędne do celów, w których dane te są przetwarzane przez pracodawcę. Takie zaś działanie byłego pracodawcy godzi w następujące zasady przetwarzania danych osobowych: zgodności z prawem, rzetelności i przejrzystości - art. 5 ust. 1 lit. a RODO; minimalizacji danych - art. 5 ust. 1 lit. c RODO oraz ograniczenia przechowywania - art. 5 ust. 1 lit. e RODO.

Kiedy możemy mówić o pozorności umowy o pracę? Brak ograniczeń w możliwości zatrudniania kobiet w ciąży - Wyrok Sądu Okręgowego Warszawa-Praga w Warszawie z dnia 16 lipca 2024 r. VII U 1229/23 - nieprawomocny

W omawianej sprawie, pracownica pojawiła się w zakładzie jedynie pierwszego dnia. Po kilku dniach nieobecności dowiedziała się, że jest w ciąży i zaczęła korzystać ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Zakład Ubezpieczeń Społecznych uznał, że umowa o pracę została zawarta dla pozor, w związku z czym, jest nieważna. Oceny tej nie podzielił sąd, który wskazał, że czynności podjęte przez pracownicę pierwszego dnia pracy wskazywały na faktyczne wykonywanie umowy.

Pracownica pierwszego dnia pracy w jednej z międzynarodowych sieci serwujących jedzenie, typu fastfood, po odbyciu szkolenia BHP oraz wypełnieniu wszystkich dokumentów związanych z zatrudnieniem, zapoznała się z personelem i przystąpiła do wykonywania wskazanych jej obowiązków. Pokazano jej jak wymieniać płyny dezynfekujące i oznaczać czas pracy przy wejściu i wyjściu z pracy. Ustalono także grafik pracy. Przebywała w pracy od godziny 9.00 do godziny 16.00. Następnego dnia pracownica poprosiła o wolny dzień z uwagi na urodziny syna. Następnie pracownica nie stawiała się w pracy z uwagi na wypadek córki, o swojej nieobecności powiadomiła pracodawcę poprzez wiadomość SMS. Po tych zdarzeniach, pracownica dowiedziała się, że jest w zagrożonej ciąży, przez co lekarz skierował ją na zwolnienie.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych po przeprowadzeniu postępowania, stwierdził, że pracownica nie podlegała obowiązkowym ubezpieczeniom. Od tej decyzji odwołanie złożył pracodawca i pracownica, nie zgadzając się z nią.

Sąd uwzględnił odwołanie, wskazując, że nie zaszły okoliczności wskazujące na nieważność umowy o pracę. Odwołujące się Strony wykazały, że pracownica świadczyła pracę na rzecz płatnika składek i udowodniły to twierdzenie za pomocą źródeł osobowych, z których zeznań wynika, że pracownica stawiała się w pracy w celu rozpoczęcia świadczenia pracy. Zostały przekazane jej wszystkie dokumenty do podpisania i przesłała szkolenie BHP. Wskazać należy, iż to, jakie obowiązki zostały jej przydzielone, wynikało z decyzji pracodawcy. Okoliczność, że już następnego dnia po dniu zatrudnienia odwołująca zaprzestała świadczenia pracy, nie może stanowić podstawy do uznania umowy za nieważną.



WYBRANE ORZECZENIA CD.

Przepisy prawa nie zawierają żadnych ograniczeń - nie wskazują w jakim czasie może dojść do nawiązania stosunku pracy, ani przez jaki okres powinny być opłacane składki na ubezpieczenia społeczne, aby późniejsza wypłata świadczeń związanych z chorobą i macierzyństwem nie naruszała zasad solidaryzmu, równego traktowania ubezpieczonych, ochrony interesów i nie pokrzywdzenia innych ubezpieczonych oraz nieuszczerplania środków zgromadzonych w ramach ubezpieczenia. Sama chęć uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego jako motywacja do podjęcia zatrudnienia, nie świadczy o zamiarze obejścia prawa, podobnie jak i inne cele stawiane sobie przez osoby zawierające umowy o pracę, takie jak chociażby chęć uzyskania środków utrzymania. (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 26 lutego 2013 r., I UK 472/12; z dnia 11 września 2013 r., II UK 36/13; także: wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 16 marca 2017 r., III AUa 1003/16; wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 10 lutego 2017 r., III AUa 1270/16; wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 5 lipca 2018 r., III AUa 297/18; wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 11 maja 2018 r., III AUa 858/17).

Sąd zważył, że odwołująca była w ciąży w momencie zawarcia umowy, jednak brak jest zasad, które ograniczałyby możliwości zatrudnienia kobiety w ciąży. Zgodnie z ugruntowanym orzecznictwem samo zawarcie umowy o pracę w okresie ciąży, nawet gdyby głównym motywem było uzyskanie zasiłku macierzyńskiego bądź też podwyższenie świadczeń związanych z nadchodzącym macierzyństwem i potencjalnym okresem niezdolności do pracy, nie jest naganne ani tym bardziej sprzeczne z prawem; przeciwnie, jest to postępowanie rozsądne i uzasadnione zarówno z osobistego, jak i społecznego punktu widzenia (wyrok Sądu Najwyższego z 6 lutego 2006 r., III UK 156/05).

Działania i zachowania cechujące mobbing – Postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 22 maja 2024 r. II PSK 95/23

Sąd Okręgowy w Warszawie wyrokiem z dnia 9 czerwca 2021 r. oddalił powództwo o odszkodowanie i zadośćuczynienie za mobbing, odszkodowanie i zadośćuczynieniem za dyskryminację oraz odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika z winy pracodawcy. Powódką w sprawie była pracownica Spółki akcyjnej. Stanowisku pierwszej instancji przychylił się również Sąd Apelacyjny w Warszawie wyrokiem z dnia 30 września 2022 r. Powódka wniosła zatem skargę kasacyjną od wyroku Sądu Apelacyjnego.

Sąd Najwyższy odmówił do przyjęcia skargi kasacyjnej do przyjęcia, albowiem zauważył, że za wnioskiem o przyjęcie skargi do rozpoznania oraz jej uzasadnieniem powinno stać jedna z przyczyn kwalifikowanych wymienionych w art. 3989 § 1 pkt 1 – 4 k.p.c. Skarżąca nie wykazała, by w sprawie zaszła jakakolwiek ze wskazanych przesłanek. Postawiono natomiast wniosek, że celem stojącym za złożeniem wniosku jest ponowne rozpoznanie sprawy przez następną instancję, którą w istocie Sąd Najwyższy nie jest.

W uzasadnieniu postanowienia, Sąd Najwyższy podkreślił, że przesłanki składające się na prawne rozumienie mobbingu zależą od stanu faktycznego ustalonego w indywidualnej sprawie, bowiem są podstawą do ustalenia winy, uporczywości i długotrwałości nękania lub zastraszania pracownika oraz skutków opisanych w art. 943 § 2 k.p.

Działania i zachowania cechujące mobbing (tj. polegające na nękanii i zastraszaniu), z natury rzeczy mogą być bardzo różnorodne. Jednakże samo poczucie pracownika, że podejmowane wobec niego działania i zachowania mają charakter mobbingu, nie są wystarczającą podstawą do stwierdzenia, że rzeczywiście on występuje. Stwierdzenie zatem, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika, czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji, bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, opierać się musi na obiektywnych kryteriach. Ocena uporczywości i długotrwałości oddziaływania na pracownika ma charakter zindywidualizowany i musi być odnoszona do każdego, konkretnego przypadku (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 26 czerwca 2019 r., I PK 239/18, LEX nr 2687517).

Nie każde zatem naruszenie przez pracodawcę swoich obowiązków i powinności wobec pracownika jest równoznaczne z mobbingiem, który jako kwalifikowany delikt prawa pracy wyraźnie odróżnia się od tej sfery i potencjalnie innych niewłaściwych zachowań pracodawcy.



AKTUALNOŚCI

Nowy Szef Państwowej Inspekcji Pracy – jakie ma pomysły?

Pan Marcin Stanecki na stanowisko Głównego Inspektora Pracy został powołany w połowie czerwca. W wywiadzie dla Business Insider mówi o tym, jakie zmiany planuje wprowadzić i na których z nich w szczególności mu zależy.

Zasadniczym, rewolucyjnym pomysłem Pana Staneckiego jest zamiana umów cywilnoprawnych na umowy o pracę decyzją administracyjną. W wywiadzie wskazał, że projekt zmiany przepisów jest jeszcze na etapie prac przez prawników Inspekcji Pracy. Stanecki wskazuje, iż zmiana ma na celu przede wszystkim ułatwienie ścieżki przekształcenia umowy cywilnoprawnej w umowę o pracę i usprawnienie postępowania, gdyż w miejsce składania pozwu, wystarczy decyzja administracyjna.

Stanecki wskazuje również, że w celu przeprowadzania skuteczniejszych kontroli konieczne jest oczywiście zwiększenie budżetu i zwiększenie liczby zatrudnionych inspektorów. Obecnie inspekcja kontroluje jedną firmę raz na 46 lat. Niezależnie jednak od powyższego, nowy Szef planuje wprowadzić mechanizm, który spowoduje, że Inspekcja będzie skuteczniej wyłapywała nieprawidłowości. Jak wskazał, we wprowadzanych reformach najbardziej zależy mu, aby „Państwowa Inspekcja Pracy działała, prawo pracy było przestrzegane, żebyśmy nie byli instytucją blankietową, fasadową, istniejącą tylko na papierze. Chciałbym zmienić nasze oblicze.”

Link do całości wywiadu:

<https://businessinsider.com.pl/prawo/opinie/za-te-zmiany-bede-gotow-umrzec-glowny-inspektor-pracy-o-swoich-planach/nr7051k>

Nie każde przejście ze stosunku pracy na samozatrudnienie będzie nieprawidłowe

Dyrektor Krajowej Informacji Skarbowej potwierdził, że przejście z umowy o pracę na samozatrudnienie przez informatyka, którego początkowo jedynym kontrahentem będzie był pracodawca, jest prawidłowe. Kluczowym jest, aby w każdym przypadku spełnione zostały wszystkie przesłanki pozwalające uznać daną działalność za działalność gospodarczą w rozumieniu Ustawy o PIT, tzn. przede wszystkim pełna odpowiedzialność samozatrudnionego za rezultat czynności, ponoszenie przez niego ryzyka gospodarczego oraz brak kierownictwa zleceniodawcy (spółki) względem niego. Konieczne będzie jednak każdorazowe przeanalizowanie zmiany podstawy zatrudnienia. (por. Pismo z dnia 22 sierpnia 2024 r. Dyrektora Krajowej Informacji Skarbowej 0112-KDIL2-2.4011.472.2024.1.WS.)

Kwestia przejścia z umowy o pracę na samozatrudnienie jest niezwykle problematyczna i niejednolita w orzecznictwie sądów i organów podatkowych. Jak pisaliśmy w poprzednim newsletterze w artykule „Nowe uprawnienie PIP w sprawie samozatrudnionych. Najnowsza decyzja KAS w sprawie samozatrudnienia”, w którym umówiona została decyzja Szefa KAS, w której wskazano, że część ze współpracowników, którzy zawrą ze spółką zależną umowy o świadczenie usług w ramach prowadzonych przez nich działalności gospodarczych, będzie mogła zostać uznana za fikcyjnie samozatrudnionych. Będą oni świadczyli usługi tylko na rzecz spółki zależnej, w takim samym zakresie i miejscu jak dotychczas, z wykorzystaniem infrastruktury spółki, którą spółka zależna będzie wynajmowała od spółki – uzasadnia szef KAS.

Z drugiej zaś strony Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21 stycznia 2021 r. (sygn. akt III PSKP 3/21) wskazał, że regulacja z art. 22 § 1 i § 11 k.p. nie oznacza prawnego domniemania stosunku pracy. Podporządkowanie zatrudniającemu nie stanowi przesłanki właściwej tylko stosunkowi pracy. W samych stosunkach pracy istnieje szereg sytuacji, w których nie występuje taki element zależności pracownika. Zatrudnienie rozumiane jest więc szeroko, ze względu na różne formy świadczenia pracy i zarobkowania. W razie wątpliwości w kwalifikacji zatrudnienia jako umowy zlecenia albo umowy o pracę, to wola stron może mieć znaczenie w ustaleniu (wyborze) podstawy zatrudnienia.



AKTUALNOŚCI CD.

Przesądzona wydaje się być kwestia możliwości przejścia ze stosunku pracy na samozatrudnienie, gdy następuje zmiana dotychczasowego zakresu obowiązków osoby, która w dalszym ciągu chciałaby współpracować z dawnym pracodawcą. Powyższe umożliwia również nowemu przedsiębiorcy, wedle Pism Centrali Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, otrzymanie tzw. ulgi na start. Należy również zwrócić szczególną uwagę na zapisy nowej umowy odnoszące się do kierownictwa w nowym stosunku prawnym oraz odpowiedzialności za wykonywane czynności względem osób trzecich.

W ślad za artykułem „Nowe uprawnienie PIP w sprawie samozatrudnionych. Najnowsza decyzja KAS w sprawie samozatrudnienia”, wskazujemy również, że portal prawo.pl dotarł do projektu ustawy o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz niektórych innych ustaw. Projekt ten cały czas jest konsultowany przez Szefa PIP Macieja Staneckiego z wybranymi inspektorami pracy, w związku z czym, nie wiemy jaki będzie jego ostateczny kształt. Obecnie projekt przewiduje m.in. zmianę obecnego art. 11 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy dotyczącego uprawnień inspektorów pracy. Zgodnie z projektem i nowym, dodawanym do art. 11 punktem 7a, w razie stwierdzenia naruszenia przepisów prawa pracy, przepisów dotyczących legalności zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej właściwe organy Państwowej Inspekcji Pracy będą uprawnione odpowiednio do nakazania potwierdzenia na piśmie warunków umowy o pracę, w sytuacji kiedy nie zawarto z pracownikiem umowy o pracę w formie pisemnej lub zawarto umowę cywilnoprawną w warunkach, w których zgodnie z art. 22 par. 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy powinna być zawarta umowa o pracę. Nakazy w tych sprawach będą podlegać natychmiastowemu wykonaniu.

W praktyce oznacza to, że inspektor pracy – na podstawie tego nakazu - będzie mógł wymusić na pracodawcy przekształcenie np. umowy zlecenia w umowę o pracę. I to ze skutkiem natychmiastowym. Wola stron nie będzie miała znaczenia, a liczyć się będą wyłącznie cechy stosunku pracy. Powyższe jest spójne ze zmianami zapowiadany przez Szefa PIP w wywiadzie dla portalu Business Insider, o której mowa powyżej.

Petycja dotycząca wprowadzenia przepisu nakładającego obowiązek udzielenia odpowiedzi na aplikację o pracę

Do Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej wpłynęła petycja w sprawie uchwalenia przepisów wprowadzających obowiązek dla pracodawców do udzielenia odpowiedzi na aplikacje osób kandydujących do pracy.

Autorzy petycji wskazują na konieczność wprowadzenia przepisów, które nakładałyby na instytucje publiczne i duże organizacje obowiązek odpowiedzi na aplikacje w terminie 7 dni, a na mniejsze i średnie przedsiębiorstwa w terminie 14 dni.

Z jednej strony, wprowadzenie takiej regulacji, niewątpliwie ułatwiłoby aplikującym poszukiwania pracy, gdyż nie wiązałoby się ono z wyczekiwaniem na odpowiedź potencjalnego pracodawcy, z drugiej zaś może stanowić spore obciążenie administracyjne dla pracodawcy, zwłaszcza w dużych organizacjach, gdy na jedno stanowisko, składane są setki aplikacji.

Link do treści petycji:

<https://www.gov.pl/web/rodzina/petycja-102-2024-dotyczaca-wprowadzenia-przepisu-nakladajacego-obowiazek-udzielenia-odpowiedzi-na-aplikacje-o-prace>

PROJEKTY LEGISLACYJNE / PLANOWANE ZMIANY W PRAWIE

Projekt ustawy Ministerstwa Sprawiedliwości wprowadzający parytetu w spółkach publicznych

Ministerstwo Sprawiedliwości przygotowało projekt nowelizacji ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych, o spółkach publicznych oraz wdrożeniu niektórych przepisów UE w ramach równego traktowania, która przewiduje wprowadzenie 33-proc. parytetu płci we władzach spółek publicznych. Zgodnie z niniejszym projektem, w przypadku niewykonania obowiązków związanych z zapewnieniem równości płci w organach spółek, Komisja Nadzoru Finansowego będzie mogła nałożyć karę w wysokości nawet do kwoty stanowiącej 10 proc. rocznego przychodu.



PROJEKTY LEGISLACYJNE / PLANOWANE ZMIANY W PRAWIE CD.

Nowe regulacje obejmą spółki giełdowe, które zatrudniają co najmniej 250 pracowników.

W myśl projektowanych zasad walne zgromadzenie spółki będzie musiało przyjąć uchwałę w sprawie polityki zatrudnienia, która ma zapewnić równowagę płci. W szczególności chodzi o określenie zasad rekrutacji do zarządów i rad nadzorczych lub w przypadku spółki europejskiej – rady administracyjnej.

Od 2026 roku obowiązek ma dotyczyć spółek z udziałem Skarbu Państwa, a po pół roku również spółek, które są notowane na giełdzie. Powyższe regulacje będą dotyczyły więc jedynie niewielkiej części spółek kapitałowych działających na terenie Polski.

Poselski projekt ustawy antyhejterskiej został skierowany do pierwszego czytania przez Sejm

Od maja 2024 roku Zespół parlamentarny w sprawie utworzenia projektu ustawy antyhejterskiej pracował nad przepisami mającymi ułatwić i uregulować walkę z szeroko pojętym hejtem. Najważniejszymi założeniami ustalonymi przez zespół parlamentarny było m.in. utworzenie definicji hejtu/mowy nienawiści w Internecie na potrzeby regulacji na poziomie ustawowym/krajowym celem dochodzenia swoich praw na drodze cywilnej i karnej przez pokrzywdzonych, wyeliminowanie zjawiska anonimowego hejtu w Internecie, czy wprowadzenie nowego rozwiązania w zakresie cywilnego dochodzenia roszczeń przeciwko anonimowym sprawcom tzw. „ślepy pozew”, który ma być realną, cywilną odpowiedzialnością sprawców.

Link do projektu ustawy:

[https://orka.sejm.gov.pl/Druki10ka.nsf/Projekty/10-020-207-2024/\\$file/10-020-207-2024.pdf](https://orka.sejm.gov.pl/Druki10ka.nsf/Projekty/10-020-207-2024/$file/10-020-207-2024.pdf)

Zgłoszony projekt przewiduje następujące regulacje:

- Projektowana ustawa dodaje do kodeksu postępowania cywilnego nowy dział IX pt. „Postępowanie w sprawie ochrony dóbr osobistych przeciwko osobom o nieznannej tożsamości”.
- Projekt zakłada dodatkowe wymogi formalne w przypadku tzw. „ślepych pozwów”.
- Po otrzymaniu pozwu sąd zwróci się do usługodawcy (za pośrednictwem, którego doszło do naruszenia dóbr osobistych powoda) o nadesłanie wszystkich posiadanych danych pozwanego oraz o wskazanie danych przedsiębiorcy telekomunikacyjnego będącego dostawcą systemu teleinformatycznego dla pozwanego.
- Po uzyskaniu tych informacji, sąd zwróci się do przedsiębiorcy telekomunikacyjnego będącego dostawcą systemu teleinformatycznego dla pozwanego z żądaniem nadesłania wszystkich posiadanych danych pozwanego.
- Usługodawca oraz przedsiębiorca telekomunikacyjny będą zobowiązani przekazać wymagane dane w terminie 7 dni.
- Za nieprzekazanie posiadanych danych grozi ma kara grzywny w wysokości od stu tysięcy do miliona złotych.
- Sąd umorzy postępowanie, jeśli usługodawca lub przedsiębiorca telekomunikacyjny nie przekaze wystarczających danych identyfikujących pozwanego lub ich pozyskanie okaże się niemożliwe.

W projekcie przyjęto, że *vacatio legis* wynosić będzie 12 miesięcy. Jakie znaczenie z perspektywy prawa pracy i pracodawcy ma procedowana ustawa? Przede wszystkim, wprowadzenie omawianych przepisów może mieć wpływ na działalność portali internetowych, które oferują moderowanie zamieszczanych przez użytkowników komentarzy na temat pracodawców. W sytuacji, jeśli za nieprzekazania sądowi posiadanych danych, może grozić kara grzywny w wysokości od stu tysięcy do nawet miliona złotych, podejście portali może ulec zmianie pod wpływem grożącej sankcji.

Autor opracowania: adw. Weronika Grabarz, Associate. 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 Katowicach:
ul. Warszawska 10
40-006 Katowice
T: +48 32 352 19 60
E: katowice@spcg.pl

Oddział w Warszawie:
ul. Żłota 59, bud. Skylight
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