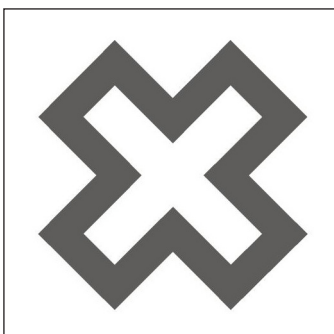


I Zmiany w prawie

Akta osobowe w formie elektronicznej, bezgotówkowa wypłata wynagrodzenia i skrócenie okresu przechowywania dokumentacji pracowniczej



W dniu 5 lutego 2018 r. Prezydent podpisał ustawę z dnia 10 stycznia 2018 r. o zmianie niektórych ustaw w związku ze skróceniem okresu przechowywania akt pracowniczych oraz ich elektronicznością (Dz.U. 2018 poz. 357). Wejdzie ona w życie z dniem 1 stycznia 2019 r. (z wyjątkami dotyczącymi przedsiębiorców wykonujących działalność gospodarczą w zakresie przechowywania dokumentacji osobowej i płacowej pracodawców).

Ustawa wprowadza długo oczekiwane zmiany w zakresie dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników, w tym:

- skraca obowiązek przechowywania tej dokumentacji po ustaniu okresu zatrudnienia z obowiązujących obecnie 50 lat do 10 lat (z wyjątkiem szczególnych regulacji; okres przechowywania dokumentacji pracowników, których stosunek pracy został nawiązany przed 31 grudnia 1998 r., nadal będzie wynosił 50 lat, natomiast okres przechowywania dokumentacji pracowników, których stosunek pracy został nawiązany po tej dacie, ale przed 1 stycznia 2019 r., będzie wynosił 10 lat, jeżeli pracodawca złoży do ZUS tzw. raporty informacyjne),
- umożliwia prowadzenie i przechowywanie dokumentacji pracowniczej w formie elektronicznej.

Pracodawca będzie mógł zmienić postać, w której prowadzi lub przechowuje dokumentację pracowniczą. Zmiana formy prowadzenia dokumentacji z papierowej na elektroniczną będzie wymagała sporządzenia odwzorowania cyfrowego (np. skanu) dokumentacji i potwierdzenia jego zgodności z dokumentem papierowym poprzez opatrzenie odwzorowania cyfrowego kwalifikowanym podpisem elektronicznym lub kwalifikowaną pieczęcią elektroniczną pracodawcy. Z kolei zmiana formy z elektronicznej na papierową będzie następowała przez sporządzenie wydruku i opatrzenie go podpisem pracodawcy lub osoby przez niego upoważnionej, potwierdzającym zgodność wydruku z dokumentem elektronicznym.

W przypadku zmiany formy prowadzenia dokumentacji pracodawca będzie obowiązany powiadomić byłych i obecnych pracowników o możliwości odbioru dokumentacji pracowniczej w poprzedniej formie. Ponadto ustawa przewiduje, że wraz z wydaniem świadectwa pracy pracodawca będzie obowiązany przekazać pracownikowi informację o okresie przechowywania dokumentacji pracowniczej, możliwości odbioru przez pracownika dokumentacji pracowniczej po upływie okresu jej przechowywania i o zniszczeniu tej dokumentacji w przypadku, gdy nie zostanie odebrana.



Ustawa zobowiązuje pracodawców do wydawania kopii całości lub części dokumentacji pracowniczej na wniosek pracownika lub byłego pracownika, a w razie ich śmierci na wniosek uprawnionych członków rodziny.

Ustawa przewiduje, że co do zasady wynagrodzenie będzie wypłacane pracownikowi w formie przelewu, a w innej formie tylko na jego wniosek.



II Trwają prace nad...

Projekt Kodeksu pracy i Kodeksu zbiorowego prawa pracy

W dniu 14 marca 2018 r. Komisja Kodyfikacyjna Prawa Pracy podjęła uchwałę o przyjęciu Kodeksu pracy i Kodeksu zbiorowego prawa pracy. Warto przypomnieć, że Komisja Kodyfikacyjna Prawa Pracy pracowała od września 2016 r. na podstawie rozporządzenia Rady Ministrów. W skład Komisji weszli przedstawiciele nauki i praktyki prawa pracy (wskazani przez stronę rządową, reprezentatywne związki zawodowe i organizacje pracodawców).

Propozycje Komisji Kodyfikacyjnej przewidują szereg nowatorskich rozwiązań, m.in. w zakresie podstaw zatrudnienia, czasu pracy i urlopów.

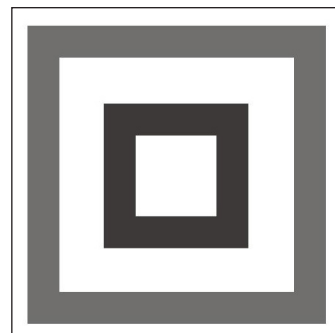
Projekty kodeksów nie są jednak projektami ustaw. Obecnie są one przedmiotem prac ministerialnych. Czas pokaże, czy i w jakim kształcie propozycje Komisji Kodyfikacyjnej przejdą do dalszych prac.

Zmiany w ochronie tajemnicy przedsiębiorstwa

W związku z upływającym 8 czerwca 2018 r. terminem implementacji dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/943 z dnia 8 czerwca 2016 r. w sprawie ochrony niejawnego know-how i niejawnych informacji handlowych (tajemnicy przedsiębiorstwa) przed

ich bezprawnym pozyskaniem, wykorzystaniem i ujawnianiem ukazał się projekt zmian ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji oraz niektórych innych ustaw. Projekt przewiduje m.in. nową definicję tajemnicy przedsiębiorstwa w celu dostosowania jej do wymagań dyrektywy.

W zakresie stosunków pracowniczych kluczową zmianą jest uchylenie ustawowego obowiązku przestrzegania tajemnicy przedsiębiorstwa przez trzy lata od dnia ustania stosunku pracy (obecny art. 11 ust. 2 u.z.n.k.). W związku z planowanymi zmianami, aby zabezpieczyć ochronę tajemnic przedsiębiorstwa przed naruszeniami ze strony byłych pracowników, co do zasady trzeba będzie zawczasu zawrzeć umowę o poufności obejmującą okres po ustaniu stosunku pracy.

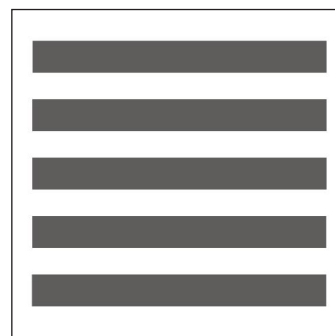


Pracownicze Plany Kapitałowe (PPK)

Trwają uzgodnienia i konsultacje ustawy o pracowniczych planach kapitałowych (nr UD321 w wykazie prac rządowych). Projekt przewiduje wprowadzenie PPK, których celem będzie systematyczne oszczędzanie z przeznaczeniem na wypłatę po osiągnięciu przez zatrudnionego 60. roku życia. Co do zasady podmioty zatrudniające będą obowiązane do zawarcia z wyznaczonymi instytucjami finansowymi umów o zarządzanie PPK i wpłacania składek do tych instytucji. Środki zgromadzone w PPK będą (za opłatą określoną w ustawie) inwestowane w fundusze inwestycyjne.

3/6

Wpłaty na PPK miałyby być finansowane przez podmiot zatrudniający (min. 1,5% podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne) i osobę zatrudnioną (2% - 4% wynagrodzenia). Przy spełnieniu dodatkowych warunków można byłoby liczyć na dopłatę roczną ze środków publicznych. Osoba zatrudniona ma mieć możliwość rezygnacji z udziału w PPK.



Zgromadzone na PPK środki mają mieć charakter prywatnoprawny, w tym m.in. podlegać dziedziczeniu.

Z obowiązku wprowadzenia PPK mają być zwolnione podmioty, które wprowadziły Pracownicze Programy Emerytalne w rozumieniu obecnie obowiązujących przepisów i odprowadzają na nie składki podstawowe w wysokości co najmniej 3,5% wynagrodzenia.

Projekt przewiduje, że od 1 stycznia 2019 r. nowe obowiązki miałyby zastosowanie do podmiotów zatrudniających co najmniej 250 zatrudnionych i stopniowo, do 1 lipca 2020 r., obejmowałyby mniejsze podmioty.



Nowelizacja ustawy o pracowniczych programach emerytalnych (PPE)

Projekt zmian ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o pracowniczych programach emerytalnych (Dz.U. z 2016 r. poz. 1449) wynika z upływającego w dniu 21 maja 2018 r. terminu implementacji dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/50/UE z dnia 16 kwietnia 2014 r. w sprawie minimalnych wymogów służących zwiększeniu mobilności pracowników między Państwami Członkowskimi dzięki łatwiejszemu nabywaniu i zachowywaniu uprawnień do dodatkowych emerytur.

Projekt zmian przewiduje m.in. określenie 3-letniego maksymalnego okresu oczekiwania na nabycie prawa do przystąpienia do PPE oraz rozszerzenie obowiązków informacyjnych pracodawców prowadzących PPE wobec ich członków, a także obowiązki informacyjne zarządzających programami wobec pracodawców prowadzących programy. Pracodawcy prowadzący PPE mieliby do końca 2018 r. dostosować umowy zakładowe do nowych wymogów.

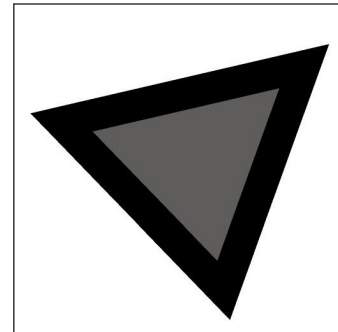
Projekt jest na etapie prac rządowych (nr projektu UC 107).

III Z sali sądowej

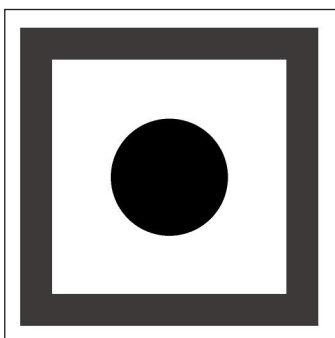
Przetwarzanie danych osobowych z naruszeniem upoważnienia do przetwarzania danych udzielonego przez pracodawcę może stanowić uzasadnioną przyczynę rozwiązania umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z 4 kwietnia 2017 r., II PK 37/16)

Sprawa dotyczyła rozwiązania umowy o pracę z pracownicą ZUS z powodu rażącego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Zarzuty obejmowały naruszenie danych osobowych zgromadzonych w ZUS polegające na pobraniu informacji z konta jednego z płatników oraz na wykonywaniu w czasie pracy czynności na rzecz płatnika, u którego pracownica była zatrudniona na podstawie umowy zlecenia, z nieuzasadnionym wykorzystaniem zasobów zgromadzonych w ZUS i przy wykorzystaniu sprzętu ZUS. Pracownica ZUS skorzystała z dostępu do baz danych ZUS, aby zwerifikować prawidłowość dokumentacji, jaką złożyła do ZUS w imieniu swojego zleceniodawcy.

Pracownica odwołała się od rozwiązania umowy o pracę. Sąd pierwszej instancji oddalił powództwo, uznając, że powódka przekroczyła zakres udzielonego jej upoważnienia do przetwarzania danych osobowych. Prawidłowe korzystanie z zasobu danych jest podstawowym obowiązkiem wszystkich pracowników ZUS, w związku z czym jego świadome naruszenie uzasadnia rozwiąza-



nie umowy bez wypowiedzenia. Innego zdania był natomiast sąd okręgowy, który zasądził na rzecz powódki odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę z naruszeniem przepisów prawa pracy. Uznał bowiem, że zakres upoważnienia powódki do przetwarzania danych osobowych był na tyle szeroki, że umożliwił dostęp do przedmiotowych danych, a płatnik, którego dane dotyczyły, nie zgłaszał pretensji związanych z naruszeniem jego danych osobowych. Zdaniem sądu okręgowego okoliczności te przemawiały za zasądzeniem odszkodowania, gdyż w okolicznościach sprawy nie można stwierdzić naruszenia interesu płatnika lub ZUS ani umyślnego lub rażącego niedbalstwa powódki, w związku z czym rozwiązanie umowy było nieuzasadnione.



Sąd Najwyższy jednoznacznie stwierdził natomiast, że rozwiązanie umowy o pracę było zasadne i to nie tylko z powodu wykonywania przez powódkę w godzinach pracy zadań związanych z jej zatrudnieniem u innego podmiotu, ale także z powodu przetwarzania danych osobowych zgromadzonych przez ZUS z naruszeniem celu przetwarzania i zakresu udzielonego jej upoważnienia. Sąd Najwyższy nie zgodził się też z tezą o przeprowadzeniu przez powódkę opisanych operacji na danych osobowych płatnika i jego pracowników za zgodą podmiotu, którego dane dotyczą. Zgoda taka, będąca oświadczeniem woli, powinna być bowiem złożona administratorowi danych i jemu też należałoby udzielić zgody na udostępnienie tych danych kolejnym podmiotom.

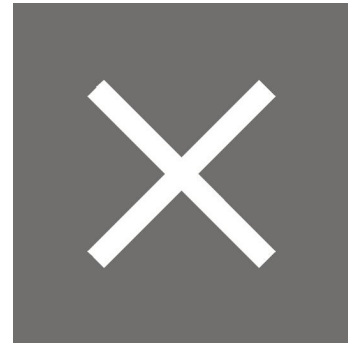
5/6

Sąd Najwyższy podkreślił, że nie należy bagatelizować skutków bezprawnych zachowań osób legitymujących się upoważnieniem do przetwarzania danych osobowych. Instytucja upoważnienia przez administratora danych do ich przetwarzania statuuje bowiem nie tyle zobowiązanie do przestrzegania tajemnicy danych, ile raczej pewien rodzaj ogólnego (powszechnego) nakazu posłuszeństwa względem administratora, na którym spoczywają liczne obowiązki w zakresie ochrony danych osobowych i który ponosi z tego tytułu odpowiedzialność prawną. W związku z powyższym niedopełnienie tego nakazu przez pracownika upoważnionego do przetwarzania danych osobowych stanowi naruszenie interesów pracodawcy.

Pracownik nie może przeznaczyć całego twardego dysku na komputerze służbowym do przechowywania dokumentów prywatnych – wyrok ETPC z 22 lutego 2018 r., Libert przeciwko Francji, skarga nr 588/13

●orzeczenie wydano na skutek skargi obywatela Francji, który został zwolniony z pracy po tym jak na dysku jego komputera służbowego znaleziono zdjęcia i filmy pornograficzne, a także sfałszowane certyfikaty wystawione w imieniu pracodawcy na rzecz osób trzecich. Skarżąc-

cy twierdził, że naruszono jego prawo do prywatności, gdyż przedmiotowe pliki znajdowały się na dysku oznaczonym jako „osobisty”, w związku z czym pracodawca powinien dochować przewidzianej prawem francuskim procedury dostępu do tych danych, w tym otwierać je tylko w obecności pracownika lub po jego odpowiednim poinformowaniu. Sąd francuski uznał natomiast, że pliki prywatne nie zostały prawidłowo oznaczone, bowiem pracownik nie mógł przeznaczyć całego twardego dysku na swoim komputerze do przechowywania dokumentów prywatnych. Tym samym, choć doszło do interwencji pracodawcy w prawo pracownika do prywatności, to nie była ona bezprawna i nastąpiła z zachowaniem należytej równowagi pomiędzy interesami stron.



ETPC zgodził się z tą argumentacją, dodając, że materiały osobiste przechowywane na służbowym sprzęcie mogą w pewnych przypadkach być traktowane jako część sfery życia prywatnego (zwłaszcza jeśli – jak w okolicznościach sprawy – pracodawca pozwala pracownikom używać od czasu do czasu sprzętu służbowego do celów niezwiązanych z obowiązkami zawodowymi). Jednakże pracownik nie zadbał o prawidłowe oznaczenie danych prywatnych, w związku z czym nie doszło do bezprawnego ograniczenia jego prawa do prywatności.

Niniejszy biuletyn stanowi informację dostarczaną bezpłatnie klientom kancelarii Wardyński i Wspólnicy. Zawartość biuletynu jest aktualna na dzień skierowania do publikacji. Nie stanowi jednak usługi doradztwa prawnego oraz nie powinna być podstawą do podejmowania decyzji biznesowych.

Kontakt

Agnieszka Lisiecka, adwokat, wspólnik
tel.: 22 437 82 00, 22 537 82 00
e-mail: agnieszka.lisiecka@wardynski.com.pl

© WARDYŃSKI I WSPÓLNICY, 2018

www.wardynski.com.pl