

Spis tematów

I Zmiany w prawie

II Trwają prace nad...

III Z sali sądowej

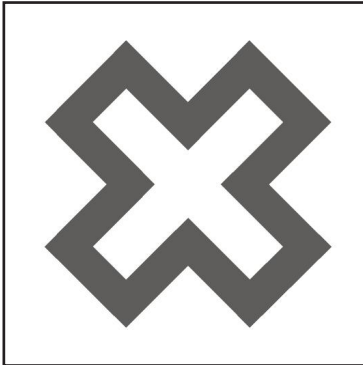
biu-
letyn

prawo pracy

WAR WSP
DYN ÓLN
SKI+ ICY.

4-6/2018

I Zmiany w prawie



Monitoring w miejscu pracy – zmiany w Kodeksie pracy

Ustawą z dnia 10 maja 2018 roku o ochronie danych osobowych wprowadzono do Kodeksu pracy przepisy regulujące kwestię monitoringu w miejscu pracy. Przepisy te potwierdzają, że monitorowanie pracowników jest dopuszczalne, ale należy zachować obwarowania przewidziane w Kodeksie pracy.

Monitoring wizyjny jest dopuszczalny jedynie w celu zapewnienia bezpieczeństwa pracowników, ochrony mienia, kontroli produkcji lub zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Natomiast monitoring poczty elektronicznej można wprowadzić w celu zapewnienia organizacji pracy umożliwiającej jak najpełniejsze wykorzystanie czasu pracy oraz właściwe użytkowanie narzędzi pracy powierzonych pracownikowi.

Co do zasady ustawodawca wyłączył możliwość monitoringu pomieszczeń socjalnych pracowników, takich jak m.in. sanitariaty, szatnia, stołówka czy palarnia. Nie można także zamontować środków technicznych rejestrujących obraz w pomieszczeniach udostępnionych przez pracodawcę zakładowej organizacji związkowej. Wyjątkiem są sytuacje, w których zastosowanie monitoringu w tych pomieszczeniach jest niezbędne dla zapewnienia bezpieczeństwa pracowników, ochrony mienia, kontroli produkcji czy zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Wówczas jednak pracodawca musi podjąć środki zmierzające do ochrony godności, dóbr osobistych oraz zasady wolności i niezależności związków zawodowych.

Pracodawca może przetwarzać nagrany obraz tylko do celów, dla których materiał ten został zebrany. Nagrania przechowywane przez okres nieprzekraczający 3 miesięcy, a po tym okresie należy je zniszczyć. Dopuszczalny okres przechowywania nagrań może wyjątkowo ulec wydłużeniu, w przypadku gdy zarejestrowane nagranie stanowi dowód w postępowaniu, nie dłużej jednak niż do prawomocnego zakończenia postępowania.

Każdy pracodawca wprowadzający monitoring powinien:

- określić, w układzie zbiorowym pracy, regulaminie albo

1/6

w obwieszczeniu, cel, zakres oraz sposób zastosowania monitoringu,

- poinformować pracowników o wprowadzeniu monitoringu najpóźniej 2 tygodnie przed jego uruchomieniem,
- przekazać pracownikowi pisemną informację o celu, zakresie i sposobie zastosowania monitoringu,
- oznaczyć w sposób widoczny i czytelny monitorowane pomieszczenia i teren, np. za pomocą odpowiedniego oznakowania dźwiękowego lub graficznego.

Co istotne, przepisy nie przewidują okresu przejściowego dla pracodawców, którzy rozpoczęli stosowanie monitoringu przed wprowadzeniem regulacji, dlatego pracodawcy ci powinni jak najszybciej dostosować swoje regulacje wewnętrzne i praktykę do obowiązujących wymogów.

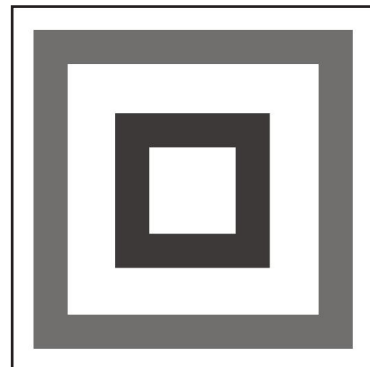
Obowiązek prowadzenia rejestru czynności przetwarzania danych pracowników

Generalny Inspektor Ochrony Danych Osobowych (obecnie – Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych) wydał stanowisko, w którym podzielił interpretację przepisów RODO przyjętą przez Grupę Artykułu 29. Zgodnie z tą interpretacją zwolnienie z obowiązku prowadzenia rejestru czynności przetwarzania danych osobowych przewidziane w art. 30 ust. 5 RODO nie dotyczy przetwarzania przez pracodawców danych osób przez nich zatrudnionych, nawet jeżeli pracodawca zatrudnia mniej niż 250 pracowników. Pracodawcy są więc zobowiązani opracować rejestr czynności przetwarzania danych osób zatrudnionych niezależnie od tego, ile osób zatrudniają.

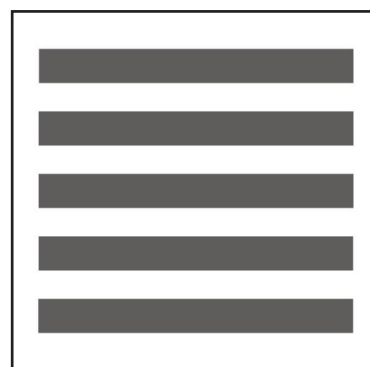
Rejestr powinien zawierać m.in. cele przetwarzania, opis kategorii osób, których dane dotyczą, oraz kategorii danych osobowych, a także informacje dotyczące odbiorców danych, okresy przechowywania danych i ogólny opis stosowanych zabezpieczeń.

Ustawa z dnia 12 kwietnia 2018 roku o zasadach pozyskiwania informacji o niekaralności osób ubiegających się o zatrudnienie i osób zatrudnionych w podmiotach sektora finansowego

Od 27 czerwca 2018 r. pracodawcy z sektora finansowego mogą weryfikować karalność pracowników i kandydatów do pracy. Możliwość ta dotyczy zatrudnienia na stanowiskach związanych z zarządzaniem mieniem, dostępem do informacji prawnie chronionych, podejmowaniem decyzji obarczonych wysokim ryzykiem utraty mienia instytucji finansowej lub osób trzecich czy wyrządzenia innej znacznej szkody pracodawcy



2/6



lub osobie trzeciej. Zgodnie z nową ustawą:

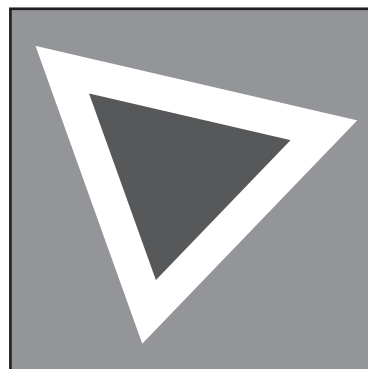
- pracodawca może żądać od kandydatów i dotychczasowych pracowników złożenia oświadczenia o niekaralności albo przedstawienia informacji z Krajowego Rejestru Karnego,
- uprawnienie do żądania danych o niekaralności jest ograniczone do informacji o przestępstwach wskazanych w ustawie,
- pracodawca będzie mógł żądać od pracownika informacji o niekaralności nie częściej niż raz na 12 miesięcy, a także każdorazowo w przypadku, gdy poweźmie uzasadnione podejrzenie, że osoba ta została skazana za przestępstwo określone w katalogu ustawowym,
- nieudzielenie powyższych informacji może stanowić przyczynę niezatrudnienia lub rozwiązania za wypowiedzeniem umowy o pracę lub innej umowy łączącej strony,
- jeśli pracodawca zażąda informacji o niekaralności, kandydat lub pracownik występuje do Krajowego Rejestru Karnego o uzyskanie tych informacji, natomiast pracodawca niezwłocznie zwraca mu równowartość poniesionej z tego tytułu opłaty.

II Trwają prace nad...

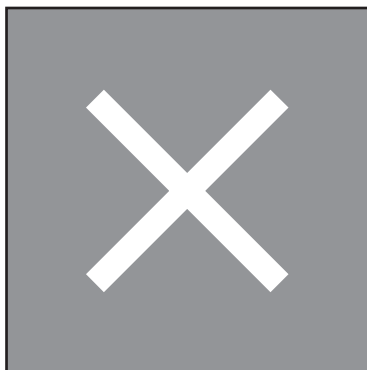
Nizsze składki ZUS dla osób prowadzących działalność gospodarczą

27 czerwca Rada Ministrów przyjęła projekt ustawy o zmianie niektórych ustaw w celu obniżenia składek na ubezpieczenia społeczne osób fizycznych wykonujących działalność gospodarczą na mniejszą skalę. Przepisy projektowanej ustawy zakładają, że niższe składki będą od 1 stycznia 2019 roku przysługiwały osobom prowadzącym jednoosobową działalność gospodarczą, które osiągają przychód w skali roku w wysokości nieprzekraczającej 30-krotności minimalnego wynagrodzenia, przy czym:

- nie korzystają równocześnie z preferencyjnej podstawy wymiaru składek dla osób rozpoczynających działalność gospodarczą (tzw. mały ZUS),
- prowadziły pozarolniczą działalność gospodarczą w poprzednim roku kalendarzowym przez min. 60 dni, oraz
- nie wykonują pozarolniczej działalności gospodarczej na rzecz byłego pracodawcy.
- Rejestr powinien zawierać m.in. cele przetwarzania, opis kategorii osób, których dane dotyczą, oraz kategorii danych osobowych, a także informacje dotyczące odbiorców



danych, okresy przechowywania danych i ogólny opis stosowanych zabezpieczeń.



Dyrektywa o ochronie sygnalistów

W dniu 23 kwietnia 2018 r. Komisja Europejska opublikowała projekt dyrektywy w całości poświęconej ochronie osób zgłaszających naruszenia prawa unijnego (COM(2018) 218 final, 2018/0106 COD). Przewiduje on minimalne standardy ochrony osób, które zgłaszają informacje o bezprawnym działaniu lub nadużyciu prawa pozyskane w związku ze swoim zatrudnieniem w sektorze publicznym lub prywatnym. Zgłaszane naruszenia muszą dotyczyć określonych dziedzin prawa wymienionych w projekcie dyrektywy, w tym m.in.:

- zamówień publicznych,
- usług finansowych, prania brudnych pieniędzy, finansowania terroryzmu,
- bezpieczeństwa produktów,
- bezpieczeństwa transportu,
- ochrony środowiska,
- bezpieczeństwa atomowego,
- bezpieczeństwa żywności, pasz, zdrowia zwierząt,
- zdrowia publicznego.
- ochrony konsumentów,
- ochrony prywatności i danych osobowych, bezpieczeństwa sieci i systemów informatycznych,
- naruszeń oddziałujących na finansowy interes wspólnoty.

Projekt przewiduje, że co do zasady zgłoszenia nieprawidłowości powinny być dokonywane przede wszystkim wewnątrz organizacji, a w określonych przypadkach uprawnionym organom.

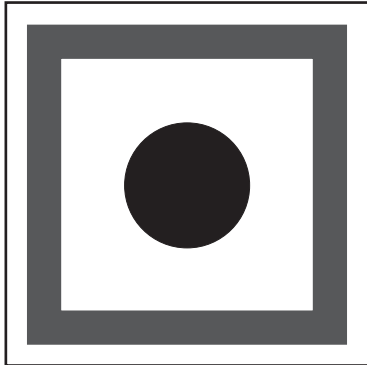
Zgodnie z projektem osoba, która dokonała zgłoszenia lub upublicznienia informacji w uzasadnionym przekonaniu, że zgłaszana informacja była prawdziwa w czasie dokonywania zgłoszenia i że wchodziła w zakres zastosowania dyrektywy, nie powinna z tego tytułu ponosić negatywnych konsekwencji. W przypadku sporu to na podmiocie zatrudniającym spoczywałby ciężar wykazania, że działanie podjęte wobec sygnalisty nie jest odwetem za zgłoszenie, ale jest obiektywnie uzasadnione.

Dodatkowo projekt dyrektywy nakłada na państwa członkowskie wymóg zapewnienia, że podmioty z sektora publicznego i prywatnego wprowadzą wewnętrzne procedury zgłaszania nieprawidłowości i ich wyjaśniania. Obowiązek ten miałby dotyczyć podmiotów z sektora prywatnego zatrudniających co najmniej 50 pracowników, a także mniejszych, o ile osiągają określony poziom obrotu lub działają w określonych branżach.

W projekcie dyrektywy przewidziano warunki, jakie musi spełniać taka procedura, w tym m.in. konieczność zapewnienia poufności zgłoszenia, określenie jednostek wyznaczonych do rozpatrywania spraw i racjonalny czas na udzielenie zgłaszającemu informacji zwrotnej, nie dłuższy niż 3 miesiące od dokonania zgłoszenia.

Projekt zakłada, że implementacja dyrektywy do prawa krajowego powinna nastąpić do 15 maja 2021 r.

III Z sali sądowej

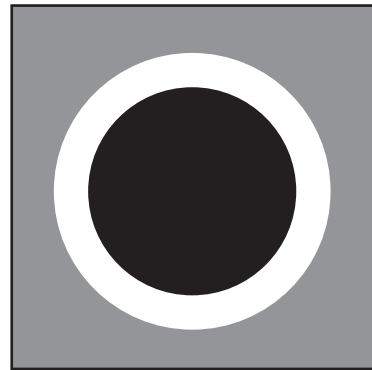


Odszkodowanie za nieuzasadnione lub naruszające przepisy wypowiedzenie umowy o pracę nie może być wyższe niż wynagrodzenie za okres 3 miesięcy, choćby przysługujący pracownikowi okres wypowiedzenia był dłuższy – wyrok Sądu Najwyższego z 7 listopada 2017 r., I PK 308/16

Powód kwestionował zasadność wypowiedzenia mu umowy o pracę i domagał się z tego tytułu od byłego pracodawcy odszkodowania w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia. Zgodnie z zakładowym układem zbiorowym pracy okres wypowiedzenia jego umowy o pracę wynosił bowiem 6 miesięcy. Sądy obu instancji nie znalazły podstaw do zasądzenia na rzecz powoda odszkodowania w wysokości wyższej niż trzymiesięczne.

Sąd Najwyższy uznał to stanowisko za słuszne, mimo że w przeszłości kwestia ta nie była rozstrzygana jednolicie. W starszym bowiem orzecznictwie sądu przyjmowano, że odszkodowanie z art. 45 k.p. w związku z art. 47 [1] § 1 k.p. przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, nawet jeśli mocą układu zbiorowego do pracownika stosuje się dłuższy niż ustawowy okres wypowiedzenia. Sąd Najwyższy przychylił się jednak do stanowiska prezentowanego w nowszych orzeczeniach, że górną granicą odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę jest wynagrodzenie za okres trzech miesięcy. Według sądu językowe brzmienie przepisu potwierdza także jego wykładnia systemowa – odszkodowanie za bezprawne rozwiązanie stosunku pracy nie jest bowiem powiązane z rzeczywistą szkodą pracownika i przysługuje niezależnie od jej wystąpienia, a co za tym idzie ma ono ryczałtową wysokość mieszczącą się w ustawowo wyznaczonych granicach (minimalnie w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni, a maksymalnie za okres 3 miesięcy).

W razie zmiany pracodawcy warto zweryfikować zakres zakazu konkurencji – postanowienie SN z 10 maja 2018 r., II PK 319/17



Powód zawarł ze swoim pracodawcą umowę o zakazie konkurencji na okres 6 miesięcy po ustaniu stosunku pracy. Umowa przewidywała zakaz podejmowania działalności konkurencyjnej w krajach, w których działa grupa V. International Holding GMBH. W wyniku przejścia spółka będąca pracodawcą przeszła do innej grupy kapitałowej, przy czym zakres prowadzonej działalności pokrywał się z zakresem działalności prowadzonej w ramach poprzedniej grupy. Natomiast w wyniku zmian podmiotowych grupa V. International Holding GMBH zaprzestała prowadzenia działalności na terenie Polski.

Jeszcze w czasie trwania zakazu powód rozpoczął prowadzenie na terenie Polski działalności konkurencyjnej. W związku z tym były pracodawca wstrzymał się z wypłatą odszkodowania z umowy o zakazie konkurencji. Pracownik z kolei domagał się wypłaty odszkodowania, wskazując, że rozpoczynając działalność w Polsce nie naruszył zakazu.

Sądy rozpatrujące sprawę przyznały rację byłemu pracownikowi, wskazując, że nie naruszył on zakazu. Sąd Najwyższy mimo odmowy rozpatrzenia skargi kasacyjnej dokonał wykładni przepisów o zakazie konkurencji, zwracając uwagę na to, że w razie ogólnikowego określenia zakresu zakazu konkurencji może powstać wątpliwość, czy były pracownik związany jest zakazem konkurencji tylko w tej dziedzinie działalności pracodawcy, w której posiada szczególnie ważne informacje, czy też zobowiązany jest do powstrzymania się od konkurencji we wszelkich sferach aktywności byłego pracodawcy. Sąd podkreślił przy tym, że mimo przekształceń podmiotowych po stronie pracodawcy strony nie dokonały żadnych zmian w umowie o zakazie konkurencji, natomiast zmiana podmiotu zatrudniającego nie jest podstawą do dokonywania wykładni rozszerzającej zakazu.

6/6

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