

Szanowni Państwo,

w marcowym wydaniu *Perspektyw HR* omawiamy kilka aktualnych, istotnych tematów:

- 1) czy przeciwdziałając COVID - 19 można zadawać pracownikom niewygodne pytania? - wnioski płynące z wyroku Sądu Okręgowego w Olsztynie;
- 2) czy czeka nas jawność wynagrodzeń? – projekt dyrektywy mającej na celu zagwarantowanie równego wynagrodzenia kobietom i mężczyznom;
- 3) do kiedy można zrezygnować z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych za 2021 r.?
- 4) czy komisja antymobbingowa jest administratorem danych osobowych – wytyczne Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych;
- 5) czy 7.500 zł brutto wynagrodzenia dla cudzoziemców wystarczy by otrzymać Niebieską Kartę UE? – komunikat Prezesa GUS.

Życzę interesującej lektury.

Łukasz Chruściel

Pracodawca może wymagać od pracownika podania danych w celu przeciwdziałania rozprzestrzenianiu się koronawirusa

W sytuacji rozprzestrzeniania się wirusa, życie i zdrowie oraz prawo pracowników do pracy w bezpiecznych i higienicznych warunkach jest dobrem nadrzędnym nad prawem do prywatności. Tym samym pracodawca w celu realizacji swojego obowiązku ma prawo ingerować w sferę prywatności pracownika, a pracownicy mają obowiązek wykonywać polecenia w tym zakresie. A zatem pracodawca może wymagać od pracownika podania danych w celu przeciwdziałania rozprzestrzenianiu się koronawirusa. Tak orzekł Sąd Okręgowy w Olsztynie w wyroku z 29 stycznia 2021 r. (sygn. IV Pa 79/20), który ma ogromne znaczenie dla znacznej części pracodawców oraz pracowników.

Sprawa dotyczyła zwolnienia dyscyplinarnego pracownika, który nie zastosował się do zarządzenia wydanego w ramach działań „antycovidowych”, wprowadzającego obowiązek informowania o podróży zagranicznej. Zwolniony pracownik nie tylko nie poinformował pracodawcy o odbytej podróży, ale też skłamał, gdy przełożony pytał go o to.

Od samego początku rozprzestrzeniania się pandemii opowiadaliśmy się za poglądem wyrażonym przez sąd. Prawo do prywatności nie ma bowiem charakteru bezwzględny i może podlegać ograniczeniom ze względu na inne dobra prawnie chronione. Przepisy o ochronie danych osobowych, w tym RODO czy przepisy prawa pracy, w żaden sposób nie zakazują takiego przetwarzania danych, jeżeli jest to niezbędne do realizacji nadrzędnych celów.

Orzeczenie to rzutuje na szereg działań podejmowanych przez pracodawców, mających na celu zmniejszenie ryzyka zakażeń w miejscu pracy. Oprócz obowiązku informowania o podróży zagranicznej, do takich działań należy również obowiązek informowania o kontakcie z osobą zakażoną, przebywaniu w miejscach podwyższonego ryzyka (np. większych skupiskach ludzi), o symptomach mogących wskazywać na zakażenie czy badaniu temperatury ciała przed wejściem do zakładu. Powyższy wyrok potwierdza więc dopuszczalność takich działań, jeżeli mają one służyć przeciwdziałaniu zakażeniom wśród załogi oraz wymóg stosowania się do poleceń pracodawcy w tym zakresie. Pracownikowi niestosującemu się do wprowadzonych zasad i nierealizującym obowiązków w tym zakresie grozi odpowiedzialność pracownicza, w tym nawet zwolnienie dyscyplinarne.

Przejrzystość wynagrodzeń – równość płac

Przepisy mają zapewnić na terytorium całej UE przejrzystość wynagrodzeń i gwarancję równego wynagrodzenia dla kobiet i mężczyzn. Komisja Europejska 5 marca 2021 r. przedstawiła projekt dyrektywy w sprawie środków gwarantujących równe wynagrodzenie za taką samą pracę.

W propozycji skupiono się na dwóch aspektach: środkach zapewniających pracownikom i pracodawcom przejrzystość wynagrodzeń oraz na lepszym dostępie ofiar dyskryminacji płacowej do wymiaru sprawiedliwości.

Projekt przewiduje m.in. następujące środki:

- informowanie osób ubiegających się o pracę o wynagrodzeniu; co więcej, informacja ta powinna być ujawniona w ogłoszeniu o naborze lub przed rozmową kwalifikacyjną;
- zakaz pytania kandydata o poprzednie wynagrodzenie;
- prawo do informacji o poziomie wynagrodzenia w grupie pracowników wykonujących taką samą pracę,
- zobowiązanie dużych przedsiębiorstw (+250 pracowników) do składania sprawozdań dotyczących zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć.

W przypadku naruszeń, pracownikom ma przysługiwać prawo do odszkodowania z tytułu dyskryminacji płacowej przy zapewnieniu środków ułatwiających jego dochodzenie (m.in. w zakresie ciężaru dowodu). Ponadto kraje członkowskie powinny ustanowić konkretne kary za naruszenie zasady równości wynagrodzeń, w tym określić minimalny poziom grzywnien.

Projekt zostanie przedłożony do przyjęcia Parlamentowi Europejskiemu i Radzie. Po jego przyjęciu państwa członkowskie będą miały dwa lata na wprowadzenie dyrektywy do prawa krajowego. Będziemy śledzić proces legislacyjny i na bieżąco Państwa informować.

Termin likwidacji ZFŚS

Ustawa o zfśś jest pełna luk i sprzeczności. Tytułem przykładu ustawa pozwala na likwidację zfśś, ale nie wskazuje w jakim terminie możliwa jest likwidacja funduszu za dany rok kalendarzowy. Tylko w przypadku pracodawców zatrudniających poniżej 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty wskazuje się koniec stycznia danego roku, choć i tak przekroczenie tego terminu nie jest obarczone żadnym rygorem. Natomiast w przypadku pozostałych pracodawców, o terminie należy wnioskować z całości kształtu ustawy. W naszym przekonaniu likwidacja jest dopuszczalna do końca danego roku kalendarzowego, skoro fundusz rozliczany jest w cyklach roku kalendarzowego. Natomiast rekomendujemy, by zrobić to nie później niż do terminu przekazania pierwszej transzy odpisu, tj. końca maja danego roku. W ten sposób unika się dyskusji, czy brak przekazania odpisu w tym terminie stanowi wykroczenie z tytułu niewykonania przepisów ustawy, czy też nie, skoro fundusz może być zlikwidowany po tym terminie ze skutkiem od 1 stycznia.

Wytyczne Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych dla IOD ws. Komisji Antymobbingowej

Prezes UODO uznał, że komisja antymobbingowa nie spełnia przesłanek warunkujących uznanie jej za odrębnego administratora danych osobowych, ponieważ jest organem pomocniczym pracodawcy. Przedstawione stanowisko jest zgodne z prezentowaną przez nas już wcześniej opinią.

Co istotne, w dokonanej analizie Prezes UODO uwzględnił również zaangażowanie w pracę komisji podmiotów zewnętrznych tj. niebędących osobami zatrudnionymi przez pracodawcę (np. zewnętrzni eksperci).

Skutkiem uznania komisji za organ pomocniczy jest brak konieczności realizacji szeregu obowiązków, związanych z przetwarzaniem danych osobowych w ramach prowadzonego

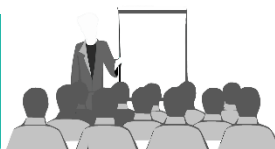
postępowania wyjaśniającego, w tym m.in. osobnego obowiązku informacyjnego czy uzasadnienia do przekazania niezbędnych danych komisji. Analogiczny status będą posiadały również inne ciała, przy pomocy których pracodawcy realizują swoje cele lub obowiązki, w tym przede wszystkim komisja socjalna wykonująca zadania związane z Zakładowym Funduszem Świadczeń Socjalnych.

Wyższe wynagrodzenia dla cudzoziemców starających się o „Blue Card”

Prezes GUS ogłosił wysokość przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w 2020 roku. Dla cudzoziemców, którzy ubiegają się o zezwolenie na pobyt czasowy w celu wykonywania pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji (tzw. „Niebieską Kartę UE” lub „Blue Card”) w oparciu o umowy o pracę zawarte w 2021 r., oznacza to konieczność wykazania, że otrzymują miesięczne wynagrodzenie w wysokości co najmniej 7.751,21 zł brutto.

Omawiana zmiana dotyczy jedynie umów, które zawarto z cudzoziemcami w tym roku. Tym samym pracownicy, którzy złożyli już wniosek o wydanie tego rodzaju zezwolenia w związku z zawartą w 2020 r. umową o pracę (umową o pracę nakładczą lub umową cywilnoprawną), spełniając ubiegłoroczne wymogi (niższe o blisko 400 zł brutto), nie muszą zabiegać o podwyżkę, aby uzyskać zezwolenie. Nie tracą również ważności Niebieskiej Karty wydanej na dotychczasowych warunkach – można dalej legalnie zatrudniać na ich podstawie cudzoziemców, nawet, jeśli ich wynagrodzenie jest niższe od ww. kwoty.

Nie uległy także zmianie żadne inne warunki uzyskania Niebieskiej Karty. To znaczy, że cudzoziemiec planujący ubiegać się o takie zezwolenie, oprócz wynagrodzenia na odpowiednio wysokim poziomie, musi wykazać m. in., że zawarł z pracodawcą umowę na okres nie krótszy, niż 1 rok.



Webinar: Whistleblowing – nowy obowiązek czy szansa dla pracodawców?

Termin: 8 kwietnia br., godz. 11:00-12:00, online.

Prelegenci: r. pr. Karolina Kanclerz, adw. Bartosz Tomanek.

Zgłoszenia prosimy kierować na adres: perspektywyhr@pcslegal.pl

Udział w spotkaniu jest bezpłatny. Więcej: [tutaj](#).

Warsztaty on-line: Nowe zasady funkcjonowania polityki wynagrodzeń w instytucjach finansowych – wdrożenie unijnych regulacji

Zapraszamy na warsztaty organizowane przez MMC Polska.

Termin: 12 kwietnia br., online.

Prelegent: adw. Bartosz Tomanek.

Rejestracja oraz szczegółowa agenda: [tutaj](#).

III Polski Kongres Prawa Pracy

Kancelaria PCS Paruch Chruściel Schiffter | Littler Global partnerem III Polskiego Kongresu Prawa Pracy organizowanego przez wydawnictwo Must Read Media.

W ramach wydarzenia nasi Prawnicy wygłoszą następujące prelekcje:

1. Urlopy w czasie pandemii – uprawnienia pracodawcy i pracownika – r. pr. Karolina Kanclerz.
2. Ochrona danych osobowych podczas pracy zdalnej – praktyka i błędy – r. pr. Paweł Sych.

Termin: 15 kwietnia br., online.

Rejestracja oraz szczegółowa agenda: [tutaj](#).

Webinar: Zarządzanie zasobami ludzkimi na odległość, praca zdalna, praca zdalna z zagranicy

Termin: 20 kwietnia br., godz., 14:00-15:00, online.

Prelegenci: r. pr. Sławomir Paruch, r. pr. Robert Stępień.

Partnerem wydarzenia jest Dziennik Gazeta Prawna.

Rejestracja: [tutaj](#).

Więcej: [tutaj](#).



Chambers&Partners Europe 2021

Chambers
AND PARTNERS

Sławomir Paruch, radca prawny, partner rekomendowany w rankingu **Chambers&Partners Europe 2021** w kategorii *Employment*.

WWL Thought Leaders: Corporate Immigration 2021



Karolina Schiffter, adwokat, partner, jako jedyna z Polski, została wyróżniona tytułem **WWL Thought Leaders: Corporate Immigration 2021** i tym samym znalazła się w gronie czołowych praktyków imigracyjnych na świecie.

Restrukturyzacja zatrudnienia 2021



Zapraszamy do lektury najnowszej publikacji **Restrukturyzacja zatrudnienia 2021**, wydanej wspólnie z Rzeczpospolitą.

Więcej: [tutaj](#).

E-book: Elastyczny czas pracy. Pytania i odpowiedzi



E-book: ***Elastyczny czas pracy. Pytania i odpowiedzi*** - to zbiór odpowiedzi na pytania zadane przez uczestników webinaru *Elastyczny czas pracy – co zrobić by mechanizm działał?*, który został zorganizowany 3 marca 2020 r. przez kancelarię PCS Paruch Chruściel Schiffter | Littler Global pod patronatem Dziennika Gazety Prawnej.

Podczas webinaru zostały omówione wybrane zagadnienia z cyklicznej publikacji *Czas pracy* wydawanej wspólnie z Dziennikiem Gazetą Prawną. E-book do pobrania: [tutaj](#).