

Szanowni Państwo,

w czerwcowym wydaniu *Perspektyw HR* koncentrujemy się na powrotach do biura. Omawiamy najważniejsze uprawnienia i obowiązki pracodawcy pozwalające na zorganizowanie procesu pracy w taki sposób, aby w jak największym stopniu zapewnić bezpieczeństwo nie tylko pracowników, ale i osób z zewnątrz, które przebywają w biurze. Odpowiadamy na podstawowe pytania i wątpliwości.

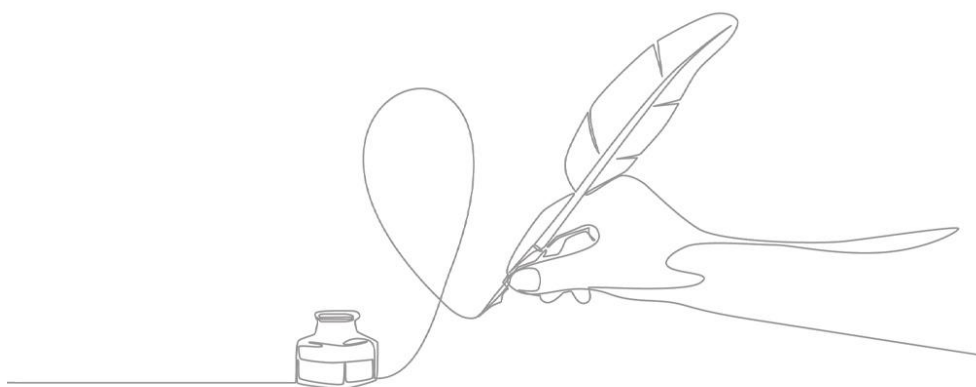
Piszemy w szczególności o szczepieniach pracowników oraz kwestii przetwarzania danych o szczepieniach. W uzasadnionych przypadkach, gdy pracodawca wykaże konkretny cel pozyskiwania takiej informacji od pracownika, pracodawca może przetwarzać dane o szczepieniach pracowników. Poniżej szeroko omawiamy podstawy dla takiego przetwarzania danych oraz zwracamy uwagę na możliwe konsekwencje wynikające z odmowy zaszczepienia się przez pracowników.

Na koniec przypominamy o projekcie dyrektywy dotyczącej zapewnienia na terytorium Unii Europejskiej przejrzystości wynagrodzeń i gwarancji równego wynagrodzenia dla kobiet i mężczyzn, w szczególności w zakresie jawności wynagrodzeń.

Życzymy przyjemnej lektury.

Sławomir Paruch

Robert Stępień



Procedura powrotów do biura

Organizując powroty do biura, pracodawcy powinni wprowadzić instrukcję ochrony przed zakażeniem koronawirusem. Mowa tutaj o uregulowaniu planu działań zgodnego z zaleceniami GIS oraz PIP, w tym sposobów zachowania się w trakcie pracy, czy też sposobów postępowania w sytuacji podejrzenia o kontakt z osobą zakażoną. Pracodawca powinien zapoznać z taką instrukcją wszystkich pracowników oraz uzyskać pisemne tego potwierdzenie, ewentualnie zapewnić odpowiednie szkolenie.

Na terenie zakładów pracy należy zakrywać usta i nos (w tym przez pracowników w open space), jeżeli w pomieszczeniu przebywa więcej niż 1 osoba. Pracodawca ma jednak możliwość podjęcia decyzji o braku takiego obowiązku. Ponadto w dalszym ciągu pracodawcy są obowiązani zapewnić środki ochrony indywidualnej (tj. rękawiczki jednorazowe lub środki do dezynfekcji rąk), a także zachowanie odległości między stanowiskami pracy wynoszącej co najmniej 1,5 m. Spotkania i narady wewnętrzne rekomendujemy natomiast przeprowadzać w formie zdalnej, za pośrednictwem narzędzi teleinformatycznych (nawet, jeżeli wszyscy uczestnicy przebywają w jednym biurze). Pracodawca powinien również ustalić dostosowane do swoich potrzeb zasady korzystania z kuchni oraz pomieszczeń ogólnodostępnych.

Ciekawym rozwiązaniem może okazać się wprowadzenie pracy rotacyjnej opierającej się na dokonaniu podziału pracowników na zespoły pracujące wyłącznie w swoim obrębie.

Rekomendujemy również wprowadzenie procedury postępowania na wypadek wystąpienia podejrzenia zakażenia. Mamy tutaj na myśli przede wszystkim poinformowanie pracowników o konieczności dokonywania codziennej oceny swojego stanu zdrowia, w szczególności w zakresie występowania objawów chorobowych wskazujących na zakażenie, możliwość zobowiązania pracownika do niepojawiania się w biurze w przypadku wystąpienia objawów wskazujących na możliwość zakażenia się koronawirusem, a także konieczność powiadomienia pracodawcy o możliwości wystąpienia zakażenia.

Czy można wymagać od pracownika szczepienia? Czy można przetwarzać dane o szczepieniach?

Wraz z powrotami do biur pojawiają się pytania, czy pracodawca może oczekiwać od pracowników zaszczepienia się. Odpowiedź brzmi tak. Pracodawca, realizując swoje obowiązki w zakresie zapewnienia BHP w miejscu pracy, ma obowiązek stosowania wszystkich dostępnych środków eliminujących zagrożenie, przy wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. Takim osiągnięciem nauki z pewnością jest szczepionka przeciw wirusowi SARS- CoV-2. Pracodawca nie może oczywiście zobowiązać pracownika do zaszczepienia się (pracownik zawsze ma prawo odmówić), ale może uzależnić dopuszczenie do pracy na określonych stanowiskach od wcześniejszego zaszczepienia się. Chodzi o takie stanowiska, na których – zgodnie z oceną ryzyka – występuje istotne zagrożenie

koronawirusem. Niezaszczenie się pracownika, gdy nie ma innych możliwości zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy, może w takim przypadku uzasadniać odmowę dopuszczenia danego pracownika do pracy, zmianę stanowiska pracy na takie, w którym nie ma ryzyka zakażenia siebie lub innych, a w ostateczności – nawet rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika.

Coraz więcej pracodawców pyta nas również o to, czy i w jakim zakresie możliwe jest przetwarzanie danych dot. zaszczepienia się przez poszczególnych pracowników.

Przetwarzanie takich danych jest dopuszczalne. Bezwzględny obowiązek pracodawcy jest obowiązek zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy. Weryfikacja przez pracodawcę, który z pracowników jest zaszczepiony, w celu organizacji pracy w zakładzie w sposób zmniejszający ryzyko zakażeń, jest przykładem realizacji ww. obowiązku. Dbałość o życie i zdrowie pracowników w pewnych przypadkach może uzasadniać konieczność żądania przez pracodawcę informacji o szczepieniu. Podstawą prawną do żądania danych dotyczących zaszczepienia się będzie art. 9 ust. 2 lit. b RODO w zakresie, w jakim przetwarzanie danych jest niezbędne do realizacji wspomnianego obowiązku zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

Przejrzystość wynagrodzeń – równość płac

W marcu 2021 r. Komisja Europejska przedstawiła projekt dyrektywy mającej zapewnić na terytorium całej UE przejrzystość wynagrodzeń i gwarancję równego wynagrodzenia dla kobiet i mężczyzn.

W myśl dyrektywy pracodawca jeszcze przed zatrudnieniem będzie miał obowiązek wskazać kandydatowi początkowy poziom lub zakres wynagrodzenia. Informacje te powinny zostać udostępnione wcześniej i w taki sposób, żeby kandydat nie był obowiązany do zwracania się do zatrudniającego o taką informację (np. w ogłoszeniu o pracę lub w ramach rozmowy kwalifikacyjnej). Chodzi o to, aby pracownicy, w momencie rozpoczynania stosunku pracy mogli dysponować danymi, które są niezbędne do podjęcia wyważonych i uczciwych negocjacji w sprawie wynagrodzenia.

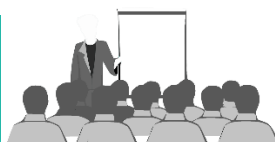
Pracodawcy powinni także publikować informacje o poziomie wynagrodzenia, a w oparciu o tę informację pracownicy mogą zgłaszać pytania i w przypadku wątpliwości, zwrócić się do pracodawcy o wyjaśnienie. Natomiast pracodawca ma obowiązek udzielenia odpowiedzi na takie zapytania i uzasadnić obecny stan rzeczy. Jeżeli różnice w wynagrodzeniu ze względu na płeć nie są uzasadnione neutralnymi pod względem płci czynnikami, pracodawca jest zobowiązany do usunięcia takiej sytuacji.

W przypadku sprawy sądowej dyrektywa przenosi także ciężar dowodu – to pozwany pracodawca będzie musiał udowodnić, że nie doszło do naruszenia zasady równości. Pracownik nie będzie miał konieczności udowodnienia istnienia dyskryminacji.

Dyrektywa zobowiązuje również państwa członkowskie do ustanowienia kar i sankcji na wypadek powtarzających się naruszeń praw i obowiązków związanych z zasadą równości

wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości. Takie kary i sankcje mogą na przykład obejmować cofnięcie publicznych świadczeń lub wyłączenie na określony czas z przyznawania zachęt finansowych lub kredytowych.

Obecnie na temat dyrektywy toczą się dyskusje w Radzie Europejskiej, a następnym etapem będzie pierwsze czytanie w Parlamencie Europejskim.



Webinar HR Sygnał: Ochrona sygnalistów w relacjach ze związkami zawodowymi

Termin: 8 lipca br., godz. 11:00 – 11:45, online.

Prelegenci: r. pr. Karolina Kanclerz oraz r. pr. Robert Stępień.

Zgłoszenia prosimy kierować na adres: perspektywyhr@pcslegal.pl | Więcej: [tutaj](#).

Webinar O związkach ze związkami: Jak skutecznie zweryfikować liczbę członków związku zawodowego?

Termin: 15 lipca br., godz. 11:00 – 11:45, online.

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

Zgłoszenia prosimy kierować na adres: perspektywyhr@pcslegal.pl | Więcej: [tutaj](#).



Publikacja: Przewodnik po HR compliance

Zapraszamy do lektury najnowszej publikacji **Przewodnik po HR compliance** wydanej wspólnie z *Dziennikiem Gazetą Prawną*.

W publikacji znajdą Państwo omówienie między innymi następujących zagadnień:

- korzyści z HR compliance,
- sygnaliści i efektywny system whistleblowingowy,
- HR compliance w relacjach ze związkami zawodowymi,
- procedury compliance w 2021 roku,
- procedura funkcjonowania firmy w czasie koronawirusa,
- mobbing oraz dyskryminacją podczas pracy zdalnej.

Autorzy: r. pr. Karolina Kanclerz, adw. Bartosz Tomanek, apl. radc. Agnieszka Nicińska, Michał Bodziony.

Więcej: [tutaj](#).



Publikacja: Zatrudnianie cudzoziemców

Zapraszamy do lektury najnowszej publikacji **Zatrudnianie Cudzoziemców** wydanej wspólnie z *Dziennikiem Gazetą Prawną*.

W publikacji znajdują Państwo omówienie między innymi następujących zagadnień:

- formalności związane z zatrudnianiem;
- cudzoziemcy uprawnieni do wykonywania pracy bez zezwolenia na pracę;
- oświadczenie o powierzeniu pracy;
- zezwolenie na pracę sezonową;
- jednolite zezwolenie na pobyt czasowy i pracę;
- szczególne rozwiązania covidowe;
- zasady dotyczące obywateli Wielkiej Brytanii.

Autorzy: adw. Karolina Schiffter, r. pr. Tomasz Rogala, r. pr. Kinga Polewka, Marcin Snarski, Maciej Sielicki.

Więcej: [tutaj](#).