

Szanowni Państwo,

wrześniowe wydanie *Perspektyw HR* poświęciliśmy trzem zagadnieniom, które w ostatnim czasie budzą najwięcej emocji – **szczepienia pracowników, obniżenie wynagrodzenia w przypadku pracy zdalnej** oraz **aktywność pracowników w social mediach**.

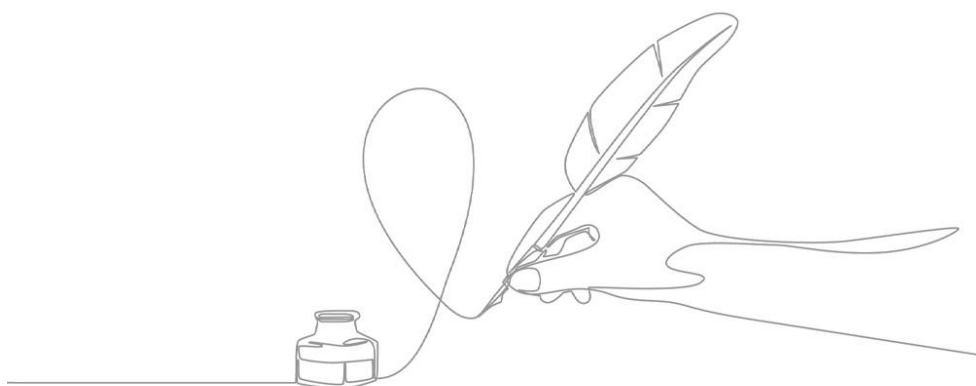
Odpowiadamy w szczególności na następujące pytania:

- Czy pracodawca może uzyskiwać informacje o tym, czy pracownicy są zaszczepieni?
- Czy można obniżyć wynagrodzenie pracownikowi wykonującemu pracę zdalnie?
- Czy pracodawca może monitorować aktywność pracowników w social mediach, czy ma prawo wyciągać konsekwencje w przypadku nadużyć oraz czy może powoływać się materiały publikowane przez pracowników?

Odpowiedź brzmi: **3xTAK**. Szczegóły znajdują Państwo poniżej.

Życzymy przyjemnej lektury.

**Sławomir Paruch,
Robert Stępień**



Pracodawca może przetwarzać dane o szczepieniu. Nie trzeba czekać na nowe przepisy

Pracodawca może domagać się od pracowników informacji o zaszczepieniu i przetwarzać te informacje. Podstawą ich przetwarzania – oprócz zgody pracownika – może być również niezbędność do wypełnienia obowiązków w dziedzinie prawa pracy czy ze względów związanych z interesem publicznym w dziedzinie zdrowia publicznego albo do celów profilaktyki zdrowotnej. Kodeks pracy wskazuje wyraźnie, że pracodawca może żądać podania m.in. takich danych, gdy jest to niezbędne do spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa. A zatem pracodawcy nie muszą uzyskiwać zgody pracowników na przetwarzanie ich danych. Wskazane wyżej inne podstawy są tak samo możliwe do zastosowania.

Mając na uwadze, że pracodawca ma bezwzględny obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, jak również dbania o życie i zdrowie pracowników, podstawą do przetwarzania takich danych będzie właśnie niezbędność do realizacji tego obowiązku. W szczególności, gdy z oceny ryzyka wynikać będzie, że praca na danym stanowisku wiąże się z ryzykiem zakażenia siebie lub innych pracowników. Skoro więc pracodawca ma obowiązek tak zorganizować pracę, aby zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy, to niejednokrotnie wiedza o tym, którzy pracownicy są zaszczepieni jest mu do tego niezbędna.

W trwającej dyskusji podnoszone są argumenty, że pozyskiwanie takich danych narusza prawo pracowników do prywatności. Prawo to nie ma jednak charakteru bezwzględnego. Jeżeli chodzi o zapewnienie bezpieczeństwa innych osób, nieuprawnionym jest zasłanianie się prawem do prywatności – ochrona życia i zdrowia i prawo do pracy w bezpiecznych warunkach z całą pewnością przeważają nad ochroną prywatności pracowników.

Resort Zdrowia opublikował ostatnio założenia projektu ustawy, które dadzą pracodawcom wyraźną podstawę prawną do uzyskiwania od pracowników informacji o szczepieniu. Nie trzeba jednak na nie czekać – stosowne dane można przetwarzać już teraz.

W świetle wspomnianych założeń, pracodawcy będą mogli uzyskiwać informacje dotyczące zaszczepienia, faktu przebycia zakażenia SARS-CoV-2 lub posiadania ważnego negatywnego wyniku testu diagnostycznego w kierunku SARS-CoV-2. W sytuacji, gdy pracownik przekaze pracodawcy informację o braku zaszczepienia przeciwko COVID-19 lub nieprzebyciu infekcji wirusa SARS-CoV, pracodawca będzie mógł delegować te osobę do pracy poza jej stałe miejsce pracy lub do innego rodzaju pracy. Ministerstwo Zdrowia przewiduje też możliwość skierowania niezaszczepionego pracownika na urlop bezpłatny. Co istotne, informacji o szczepieniu lub przebyciu zakażenia będą mogli domagać się również przyszli pracodawcy od kandydatów przed nawiązaniem z nimi stosunku pracy.

Obniżenie pensji pracownikom świadczącym pracę zdalnie

Różnicowanie wynagrodzenia pracowników w zależności od trybu i miejsca świadczenia przez nich pracy może być uzasadnione. Jest to typowy przykład regionalizacji płacy. W sytuacji, w której część pracowników decyduje się pracować zdalnie oraz wyprowadzić do miejsc, w których utrzymanie kosztuje znacznie mniej, dokonanie korekty ich

wynagrodzenia przez pracodawcę jest uzasadnione oraz sprawiedliwe względem pozostałej części załogi.

Dostosowywanie wynagrodzenia pracownika do formy oraz miejsca świadczenia pracy musi być jednak oparte na kryteriach obiektywnych. Takimi kryteriami mogą być czynniki społeczne oraz uwarunkowania lokalne wpływające na stosunek wysokości wynagrodzenia do kosztów utrzymania w danym miejscu.

Nic nie stoi również na przeszkodzie wprowadzaniu dodatkowych benefitów dla osób pracujących z biura. Uatrakcyjnienie pracy stacjonarnej to pomysł, które niektóre firmy już realizują, decydując się na zachęcanie pracowników do powrotów do biur. Pracownicy wykonujące pracę z biura niejednokrotnie mogą liczyć m.in. na owocowe paczki czy też korzystać z dofinansowań na dojazdy do miejsca pracy. Zagwarantowanie takich benefitów osobom wykonującym pracę z biura nie narusza zasady równego traktowania w zatrudnieniu w szczególności w przypadku, w którym pracodawca oferuje możliwość pracy stacjonarnej wszystkim pracownikom. Pracodawca nie pozbawia w ten sposób możliwości skorzystania z dodatkowych świadczeń żadnego z pracowników. Jedynym warunkiem jest przyście do biura.

Polityka dot. aktywności pracowników w social mediach i przeciwdziałania mowie nienawiści

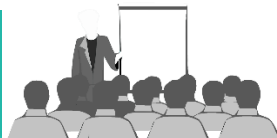
Problemy związane z aktywnością internetową są Państwu na pewno dobrze znane: dyskusje i komentarze pod adresem pracodawcy na Facebooku, negatywne opinie na GoWork czy aktywność przedstawicieli związków zawodowych w zamkniętych grupach zrzeszających pracowników i nie tylko. Czy pracodawca może reagować? Zdecydowanie tak, jeżeli pracownik dopuszcza się nadużycia.

Nie stoi temu na przeszkodzie wolność słowa i wyrażania poglądów czy opinii. Jeżeli pracownik działa wyłącznie w celu wyrażenia opinii, robi to w sposób rzetelny i nie przekraczając powszechnie akceptowanych granic – ma do tego prawo. Jeżeli jednak zamieszcza konkretne publikacje wyłącznie w celu zaszkodzenia pracodawcy, dopuszcza się nadużycia, a takie działanie nie mieści się w pojęciu „wolności słowa czy wyrażania poglądów” i nie korzysta z ochrony.

Nie stoją temu na przeszkodzie również przepisy o ochronie danych osobowych. Pracodawca, przetwarzając takie dane, będzie bowiem legitymować się prawnie uzasadnionym interesem, a w niektórych przypadkach (np. w celu przeciwdziałania mobbingowi) będzie to wręcz niezbędne do realizacji jego ustawowych obowiązków. A zatem pracodawca ma możliwość wykorzystania i powoływania się na publikowane treści (również te w grupach zamkniętych) w ramach postępowań wyjaśniających czy też przykładowo, w postępowaniu sądowym.

Rekomendujemy uregulować tę kwestie wewnętrznie, w formie polityki dot. aktywności pracowników w social mediach czy polityki przeciwdziałania mowie nienawiści. Wprowadzamy takie dokumenty u wielu naszych klientów. Jest to kluczowy obszar z punktu widzenia interesów współczesnego pracodawcy, który powinien znaleźć odzwierciedlenie w stosownej regulacji. Nie mamy wątpliwości, że regulujemy wewnętrznie kwestie dot. czasu

pracy czy BHP. Nie powinno być również wątpliwości, że regulujemy aktywność w Internecie. Tym bardziej, że potencjalne ryzyka związane z tą ostatnią mogą być dla pracodawcy znacznie bardziej dolegliwe, niż w przypadku dwóch pierwszych kwestii.



Webinar: Praca tymczasowa, outsourcing, umowy o świadczenie usług - który model prawidłowy?

Termin: 2 września br., godz. 11:00-12:00, online.

Prelegenci: r. pr. Sławomir Paruch oraz apl. adw. Piotr Kozłowski.

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

Webinar: PPK – dlaczego program się nie udał?

Termin: 8 września br., godz. 10:00 – 11:00, online.

Prelegenci: Krzysztof Nowak, partner w Mercer Polska, r. pr. Sławomir Paruch, adw. Bartosz Wszeborowski.

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

PCS | MeetUp: Zatrudnienie w różnych spółkach z grupy - na co zwrócić uwagę

Zapraszamy na kolejne spotkanie z cyklu PCS | MeetUp adresowane wyłącznie do Klientów PCS Paruch Chruściel Schiffter | Littler Global.

Termin: 14 września br., godz. 11:00-11:30, online.

Prelegent: r. pr. Robert Stępień.

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

Webinar: Zawieranie i rozwiązywanie umów o pracę online – kiedy warto korzystać z tych rozwiązań i jak prawidłowo je stosować?

Termin: 15 września br., godz. 11:00-12:00, online.

Prelegenci: r. pr. Łukasz Chruściel oraz r. pr. Kinga Polewka-Włoch.

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

O związkach ze związkami: Zasady współdziałania ze związkiem zawodowym – zakres uprawnień i przywilejów

Zapraszamy do udziału w cyklu *O związkach ze związkami*, poświęconym zarządzaniu relacjami ze związkami zawodowymi.

Termin: 16 września 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](#).

#jesieńHR2021: Pracownik w mediach społecznościowych

PCS Paruch Chruściel Schiffter | Littler Global wraz z Polskim Stowarzyszeniem Zarządzania Kadrami zaprasza do udziału w webinarach z cyklu #jesieńHR2021.

Termin: 21 września br., godz. 14:00-15:00, online.

Prelegenci: r. pr. Sławomir Paruch, r. pr. Robert Stępień oraz Michał Bodziony.

Więcej: [tutaj](#).

Webinar: Praca zdalna – propozycje nowych rozwiązań i ich skutki dla pracodawców

Termin: 22 września br., godz. 11:00 – 12:00, online.

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

Moderator spotkania: Rafał Hermański, członek Zarządu PZZW.

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

IV Polski Kongres Prawa Pracy

Zapraszamy do udziału w IV Polskim Kongresie Prawa Pracy organizowanym przez wydawnictwo Must Read Media.

Termin: 29-30 września br.

Prelegenci: r. pr. Karolina Kanclerz oraz r. pr. Paweł Sych.

Więcej: [tutaj](#).



adw. Karolina Schiffter rekomendowana w WWL Global Elite Thought Leader - *Corporate Immigration 2021* oraz *Global Leader - Corporate Immigration 2021*.

Więcej: [tutaj](#).



r. pr. Sławomir Paruch i **r. pr. Łukasz Chruściel** rekomendowani w Global Leaders w Who's Who Legal: *Labour & Employment 2021*.

Więcej: [tutaj](#).