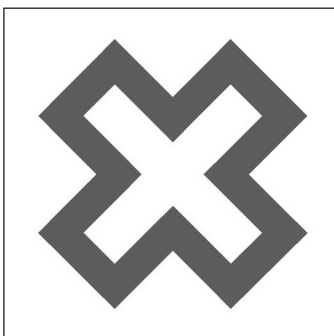


## I Zmiany w prawie

### Ochrona roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy

**W** dniu 5 września 2017 r. weszła w życie nowelizacja ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy oraz ustawy o kosztach sądowych. Zmiany mają na celu zapewnienie pełniejszej ochrony roszczeń pracowniczych, w szczególności przyspieszenie pomocy finansowej udzielanej pracownikom pozbawionym pracy i wszelkich świadczeń przysługujących im z tego tytułu w związku z niewypłacalnością pracodawcy.



Istotną zmianą jest wprowadzenie definicji faktycznego zaprzestania działalności, dzięki której możliwe będzie zastosowanie instytucji wypłaty zaliczek na poczet przyszłych świadczeń pracowniczych. Zgodnie z tą definicją do faktycznego zaprzestania działalności niezbędne jest łączne spełnienie trzech warunków:

- brak prowadzenia przez pracodawcę działalności gospodarczej i uzyskiwania z tego tytułu przychodów (z wyłączeniem zawieszenia wykonywania działalności gospodarczej ujawnionej we właściwych rejestrach albo CEIDG),
- brak przebywania pracodawcy w siedzibie albo w miejscach wykonywania działalności pomimo wpisu we właściwych rejestrach albo CEIDG lub wykreślenie z urzędu siedziby pracodawcy/miejsca wykonywania działalności z właściwych rejestrów albo CEIDG,
- brak realizowania przez pracodawcę obowiązków związanych z uprawnieniami pracowniczymi,

w okresie trwającym dłużej niż 2 miesiące.

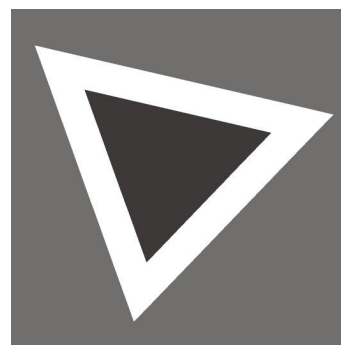
Datą faktycznego zaprzestania działalności przez pracodawcę, zgodnie z nowymi przepisami, jest dzień następujący po upływie wskazanego okresu.

Tak jak wcześniej zapowiadano, wydłużeniu z 9 do 12 miesięcy uległy również okresy referencyjne uprawniające do uzyskania świadczeń z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

Kolejną istotną zmianą jest rozszerzenie definicji pracownika używanej na potrzeby ochrony roszczeń o członków rodziny współpracujących przy prowadzeniu działalności gospodarczej osoby fizycznej prowadzącej własną firmę.

Nowelizacja wprowadziła również możliwość wypłaty świadczenia z tytułu ekwiwalentu za urlop przysługujący za rok kalendarzowy, w którym ustał stosunek pracy, a także za rok bezpośrednio go poprzedzający w sytuacji, gdy ustanie stosunku pracy nastąpiło w okresie nie dłuższym niż 12 miesięcy poprzedzających datę niewypłacalności lub w okresie nie dłuższym niż 4 miesiące po tej dacie.

Ponadto nowelizacja doprecyzowuje niektóre przepisy ustawy, m.in. poprzez wskazanie, że przeciętnym wynagrodzeniem stanowiącym podstawę naliczenia należnych świadczeń pracowniczych będzie wynagrodzenie obowiązujące w dniu złożenia wykazu bądź wniosku do marszałka województwa.



### Nowe wytyczne interpretacyjne dotyczące ochrony danych osobowych pracowników

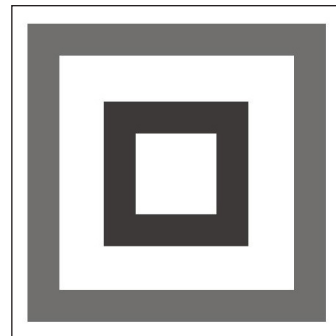


**W** dniu 8 czerwca 2017 r. Grupa robocza ds. ochrony osób fizycznych w zakresie przetwarzania danych osobowych powołana na mocy art. 29 dyrektywy 95/46/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 24 października 1995 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w zakresie przetwarzania danych osobowych i swobodnego przepływu tych danych, zwana Grupą Roboczą Art. 29, wydała opinię 2/2017 dotyczącą przetwarzania danych osobowych w zatrudnieniu, ze szczególnym uwzględnieniem nowotechnologicznych rozwiązań stosowanych w miejscu pracy. Opinia ta stanowi uzupełnienie opinii 8/2001 wydanej 13 września 2001 r. dotyczącej przetwarzania danych osobowych w kontekście zatrudnienia i dokumentu roboczego z 29 maja 2002 r. odnoszącego się do kwestii monitorowania komunikacji elektronicznej w miejscu pracy. Opinie Grupy Roboczej nie mają charakteru wiążącego, ale jej stanowisko jest powszechnie uważane za istotne przy interpretowaniu kwestii związanych z ochroną danych osobowych.

W najnowszych wytycznych Grupa Robocza Art. 29 podtrzymała swoje dotychczasowe stanowisko, zgodnie z którym pracodawcy powinni zawsze uwzględniać podstawowe zasady przetwarzania danych osobowych, niezależnie od stosowanej technologii. Przypominała, że monitorowanie pracowników może odbywać się po uprzednim poinformowaniu ich o tym, zaś zasadniczo zgoda nie powinna stanowić podstawy przetwarzania danych osobowych pracowników. Ponadto dane osobowe pracowników mogą być czasami przetwarzane, jeżeli jest to konieczne dla realizacji umowy albo niezbędne do wypełnienia prawnie usprawiedliwionych celów pracodawcy, przy zastosowaniu jednak zasady proporcjonalności. Podkreślono, że przetwarzanie danych osobowych w zatrudnieniu powinno odbywać się w możliwie najmniej inwazyjny sposób.

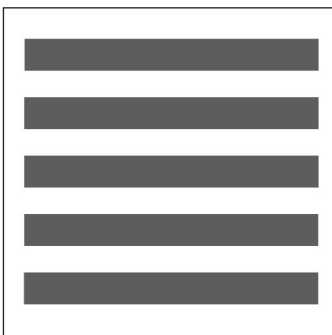
### Projekt zmian Kodeksu pracy w związku z wejściem w życie rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (RODO)

**W** dniu 14 września 2017 r. Ministerstwo Cyfryzacji skierowało do konsultacji publicznych i uzgodnień projekt przepisów wprowadzających ustawę o ochronie danych osobowych, która z dniem 25 maja 2018 r. zastąpi obecną ustawę o ochronie danych osobowych w związku z wejściem w życie RODO. W zakresie zmian w Kodeksie pracy projekt przewiduje m.in. katalog danych osobowych, które pracodawca miałby pobierać od kandydata do pracy i pracownika. Dodatkowo, za zgodą pracownika, pracodawca mógłby przetwarzać także inne dane osobowe pracownika, w tym dane biometryczne. Przetwarzanie danych o nałogach, stanie zdrowia i życiu seksualnym lub orientacji seksualnej pracownika byłoby natomiast niedopuszczalne nawet za jego zgodą. Ponadto projekt przewiduje, że dla zapewnienia bezpieczeństwa pracowników, ochrony mienia lub zachowania tajemnicy informacji, pracodawca może stosować monitoring pracowników. Nie powinien on jednak być wykorzystywany do kontroli wykonywania pracy przez pracownika. Zgodnie z projektem o stosowaniu monitoringu pracodawca powinien poinformować pracowników z co najmniej 14-dniowym wyprzedzeniem.



3/7

### Zasady badania niekaralności kandydatów ubiegających się o zatrudnienie w podmiotach sektora finansowego



**R**ada Ministrów pracuje nad wyposażeniem podmiotów sektora finansowego i podmiotów świadczących usługi na ich rzecz w kompetencje do pozyskiwania informacji o niekaralności osób ubiegających się o zatrudnienie. W obecnym stanie prawnym pracodawca może żądać takich informacji tylko, jeżeli obowiązek ich podania wynika z odrębnych przepisów, a takich brakuje w odniesieniu do podmiotów sektora finansowego.

Zgodnie z projektem pracodawca będący podmiotem sektora finansowego lub podmiotem wykonującym na rzecz takiego podmiotu czynności bezpośrednio związane z jego działalnością (np. outsourcerzy, agenci) będzie mógł żądać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie złożenia stosownego dokumentu z KRK stwierdzającego, czy była skazana prawomocnym wyrokiem za określone w projekcie przestępstwa umyślne. Katalog wskazanych przestępstw obejmuje przestępstwa przeciwko dokumen-

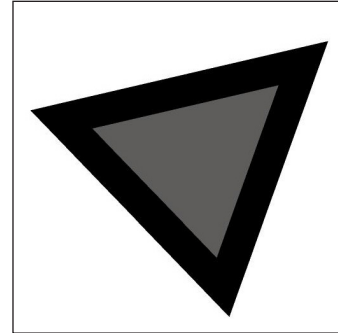
tom, mieniu, ochronie informacji, wiarygodności dokumentów, obrotni gospodarczemu, obrotni pieniędzmi i papierami wartościowymi oraz inne przestępstwa sty-pizowane w przepisach karnych ustaw szczegółowych dotyczących wykonywania działalności przez podmioty sektora finansowego.

Kosztem za wydanie dokumentu z KRK mają być obciążeni pracodawcy.

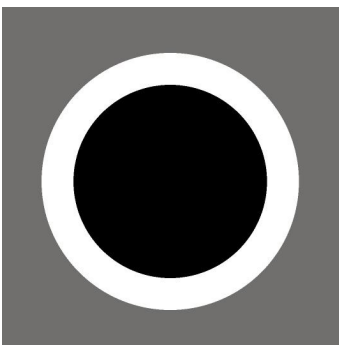
### III Z sali sądowej

#### Żądanie od pracownika informacji o dodatkowym zatrudnieniu - wyroki Sądu Najwyższego z 11 stycznia 2017 r. (I PK 25/16) i 19 stycznia 2017 r. (I PK 33/16)

**W** orzeczeniu z 19 stycznia 2017 r. Sąd Najwyższy uznał, że na podstawie art. 22[1] § 2 k.p. w związku z art. 22[1] § 1 pkt 6 k.p. pracodawca może żądać od pracownika informacji o przebiegu jego zatrudnienia także z uwzględnieniem okresu wykonywania pracy u tego pracodawcy. Zakres żądanych informacji może obejmować informacje o podejmowaniu nowego zatrudnienia, jego zakończeniu i przyczynach jego zakończenia i nie ogranicza się do umów o pracę, ale obejmuje także wykonywanie pracy na podstawie umów cywilnoprawnych. W wyroku z 19 stycznia 2017 r. Sąd Najwyższy orzekł, że pracodawca, który ma w tym uzasadniony interes, może nałożyć na pracownika obowiązek informowania o zamiarze podjęcia dodatkowej działalności zawodowej, a niewypełnienie tego obowiązku może nawet być przyczyną rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.



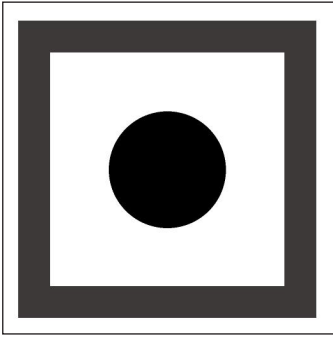
4/7



#### Oceniając charakter prawny umowy stron, sąd weźmie pod uwagę ideę solidaryzmu społecznego - wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z 2 czerwca 2017 r., III UK 147/16

**P**przedmiotowy wyrok został wydany na skutek odwołania płatnika składek od decyzji ZUS uznającej umowy o dzieło zawarte przez płatnika za umowy o świadczenie usług, a następnie apelacji płatnika od wyroku sądu okręgowego podtrzymującego decyzję ZUS.

Płatnik – instytucja prowadząca działalność z zakresu m.in. popularyzacji i promocji twórczości teatralnej,

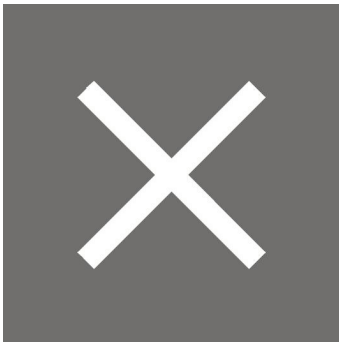


filmowej, muzycznej oraz sztuk plastycznych – zawarł szereg umów o dzieło, których przedmiotem miało być m.in. przygotowanie i wykonanie utworów muzycznych w określonych spektaklach, opracowywanie scenariuszy i prowadzenie określonych koncertów, przygotowywanie i wykonanie koncertów w ramach festiwalu prowadzonego przez płatnika, wykonywanie określonych ról aktorskich, a także aranżacja muzyki oraz opracowywanie podkładów muzycznych do koncertów dla przedszkoli.

Zarówno sądy obu instancji, rozpatrujące odwołanie płatnika od decyzji ZUS, jak i Sąd Najwyższy uznały, że przedmiotowe umowy są w istocie nie umowami o dzieło, tylko umowami o świadczenie usług. SN w tym zakresie podzielił wykładnię zaprezentowaną w wyroku z 10 stycznia 2017 r., III UK 53/16, który zapadł w wyniku wniesienia skargi przez tego samego płatnika i dotyczył analogicznej problematyki, tj. wskazał m.in. na konieczność zindywidualizowania dzieła w umowie stron, czego zdaniem sądu w analizowanych umowach zabrakło.

W orzeczeniu z 2 czerwca 2017 r. SN, oceniając charakter prawny umów, odwołał się dodatkowo do zasady solidaryzmu społecznego, podkreślając, że w jej świetle praca zarobkowa co do zasady rodzi obowiązek ubezpieczenia, jeżeli dany podmiot nie ma innego tytułu do podlegania ubezpieczeniu społecznemu. Wykluczenie z systemu powinno być zatem traktowane jako wyjątek od reguły, a więc interpretowane ściśle. SN podkreślił również, że każdy podmiot organizujący systematyczne wydarzenia kulturalne powinien dążyć do objęcia wykonawcy ochroną ubezpieczeniową, co w szczególności powinno dotyczyć jednostek budżetowych i samorządowych. Takie rozwiązania zdaniem sądu stanowiłyby właściwy przykład dla innych podmiotów prowadzących podobną działalność.

5/7



**O monitorowaniu komputerów służbowych pracownik musi być uprzedzony – wyrok Wielkiej Izby Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z 5 września 2017, sprawa nr 61496/08, Barbulescu vs. Rumunia**

**Wyrok** potwierdza, że monitorowanie użytkownika służbowych komputerów przez pracowników może stanowić naruszenie prywatności pracowników, a działania kontrolne pracodawcy muszą być uzasadnione i proporcjonalne do realizowanych celów. W wyroku potwierdzono też, że pracodawca przed podjęciem monitoringu powinien zawiadomić pracowników o jego zakresie i podejmowanych środkach kontrolnych.

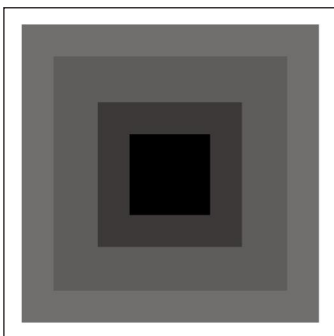
W stanie faktycznym komentowanej sprawy pracownik, na polecenie pracodawcy, założył na Yahoo Messenger konto w celu komunikowania się z klientami pracodawcy. Pracownik został przy tym pouczone, że korzystanie z internetu, telefonu oraz poczty służbowej dla celów prywatnych nie jest dozwolone. Mimo to korzystał on w godzinach pracy z założonego konta, kontaktując się m.in. z narzeczoną i bratem, za co został zwolniony.

Początkowo, w orzeczeniu Czwartej Sekcji Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z 12 stycznia 2016 (pod tą samą sygnaturą), Trybunał uznał, że pracodawca, monitorując wiadomości wysyłane przez pracownika z konta założonego na polecenie pracodawcy, nie naruszył prawa pracownika do prywatności. Poinformowanie pracownika o zakazie korzystania z internetu do celów prywatnych było bowiem wystarczające do uznania, że nie doszło do naruszenia prawa pracownika do prywatności, a w takiej sytuacji, przeglądając korespondencję prowadzoną z użyciem służbowego sprzętu, pracodawca pozostawał w uzasadnionym przekonaniu, że dotyczy ona wyłącznie spraw służbowych.

Na skutek odwołania skarżącego Wielka Izba Europejskiego Trybunału Praw Człowieka w dniu 5 września 2017 uznała jednak, że prywatność pracownika została naruszona, choć nie przyznała skarżącemu zadośćuczynienia, stwierdzając, że stanowi je już samo potwierdzenie złamania art. 8 Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności.



**Wypowiedzenie pracownikom warunków pracy lub płacy może powodować konieczność przeprowadzenia procedury zwolnień grupowych – wyrok Trybunału Sprawiedliwości UE z 21 września 2017 r. w sprawie M. Ciupa i in. przeciwko Szpitalowi Miejskiemu w Łodzi**



Trybunał Sprawiedliwości, rozpoznając pytanie prejudycjalne Sądu Okręgowego w Łodzi, uznał, że dokonanie przez pracodawcę jednostronnej i niekorzystnej dla pracownika zasadniczej zmiany istotnych elementów jego umowy o pracę z powodów niezwiązanych z tym pracownikiem jest „zwolnieniem” w rozumieniu art. 1 ust. 1 akapit pierwszy litera a) dyrektywy 98/59 w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych. Ocena, czy wypowiedzenie zmieniające ma taki charakter w okolicznościach danej sprawy, należy do sądu krajowego. Niezależnie od tego, jeżeli na skutek wypowiedzenia zmieniającego dochodzi do rozwiązania umowy o pracę, rozwiązanie należy uwzględnić przy obliczaniu łącznej liczby dokonanych zwolnień, które powodują konieczność przeprowadzenia procedury zwolnień grupowych.

7/7

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](mailto:agnieszka.lisiecka@wardynski.com.pl)

© WARDYŃSKI I WSPÓLNICY, 2017

[www.wardynski.com.pl](http://www.wardynski.com.pl)