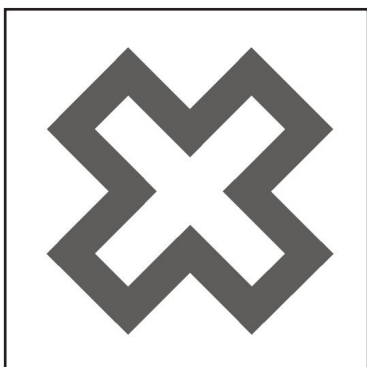


Spis tematów

- I Zmiany w prawie
- II Trwają prace nad...
- III Z sali sądowej

I Zmiany w prawie



Polityka wynagrodzeń w spółkach publicznych

Obowiązująca od 30 listopada 2019 r. zmiana ustawy o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych oraz niektórych innych ustaw wprowadziła obowiązek wdrożenia polityki określającej wynagrodzenia członków zarządu i rady nadzorczej w spółkach, których co najmniej jedna akcja została dopuszczona na rynku regulowanym, oraz obowiązek podjęcia stosownej uchwały w tej kwestii.

Polityka wynagrodzeń powinna zawierać w szczególności:

- stałe i zmienne składniki wynagrodzenia, jak również premie i inne świadczenia pieniężne i niepieniężne, które mogą zostać przyznane członkom zarządu i rady nadzorczej (a jeśli spółka przyznaje członkom zarządu lub rady nadzorczej zmienne składniki wynagrodzenia, także kryteria dotyczące ich przyznawania),
- wzajemne proporcje składników wynagrodzenia,
- wskazanie, w jaki sposób warunki pracy i płacy pracowników spółki innych niż członkowie zarządu i rady nadzorczej zostały uwzględnione przy ustanawianiu polityki wynagrodzeń,
- czas, na jaki zawarte są umowy (o pracę, zlecenia lub inne) oraz okresy i warunki wypowiedzenia, także jeśli nie zawarto umowy, a tylko nawiązano stosunek prawny,
- główne cechy dodatkowych programów emerytalno-rentowych i programów wcześniejszych emerytur,
- opis procesu decyzyjnego przeprowadzonego w celu ustanowienia, wdrożenia oraz przeglądu polityki wynagrodzeń.

Ustawa wprowadza również obowiązek corocznego sporządzania sprawozdania o wynagrodzeniach, które powinno zawierać szczegółowy opis wszystkich składników wynagrodzeń przyznanych członkom zarządu i rady nadzorczej. Sprawozdanie powinno być udostępniane przez spółkę bezpłatnie, na stronie internetowej.

Dotychczas posiadanie polityki wynagrodzeń było jedynie rekomendowane przez Dobre praktyki spółek notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych.

Ochrona sygnalistów

7 października 2019 r. Rada Unii Europejskiej przyjęła dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii. Na mocy dyrektywy ustanowione zostały wspólne dla państw członkowskich minimalne normy ochrony sygnalistów, w tym obowiązek wprowadzenia procedur na potrzeby dokonywania zgłoszeń wewnętrznych oraz podejmowania działań następczych po zgłoszeniu naruszenia. Na implementację dyrektywy państwa członkowskie mają czas do 17 grudnia 2021 r.

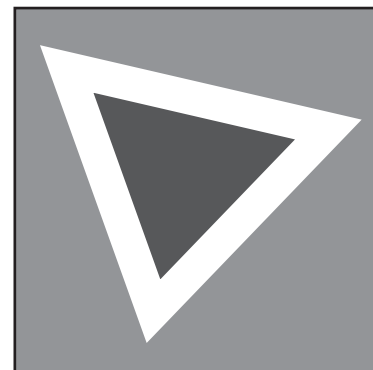
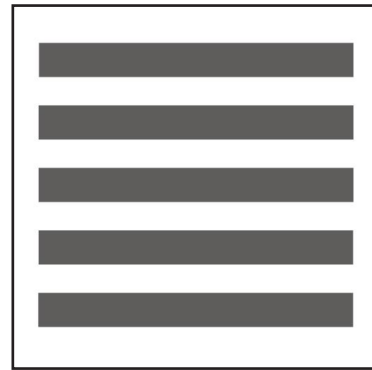
Postanowienia dyrektywy mają zastosowanie do podmiotów prawnych działających w sektorze prywatnym, zatrudniających co najmniej 50 osób (objęcie podmiotów zatrudniających poniżej 50 pracowników obowiązkami wynikającymi z dyrektywy pozostawiono uznaniu ustawodawcy krajowego) oraz podmiotów działających w sektorze publicznym.

Pracownicze Plany Kapitałowe

Od 1 stycznia 2020 r. ustawa o PPK objęła swoim stosowaniem podmioty zatrudniające co najmniej 50 pracowników (według stanu na 30 czerwca 2019 r.). Ostatecznie w 2021 r. do PPK będą mieli obowiązek przystąpić najmniejsi przedsiębiorcy (zatrudniający poniżej 20 osób) i sektor publiczny.

Pełny zakaz handlu w niedziele (ale wciąż z wyjątkami)

Od 2020 r. zgodnie z ustawą ograniczającą handel w niedziele obowiązuje pełny zakaz handlu w niedzielę (ale wciąż z wyjątkami). Wyłączone spod zakazu są jedynie kolejne dwie niedziele poprzedzające pierwszy dzień Świąt Bożego Narodzenia, niedziela bezpośrednio poprzedzająca pierwszy dzień Wielkanocy oraz ostatnia niedziela przypadająca w styczniu, kwietniu, czerwcu i sierpniu.

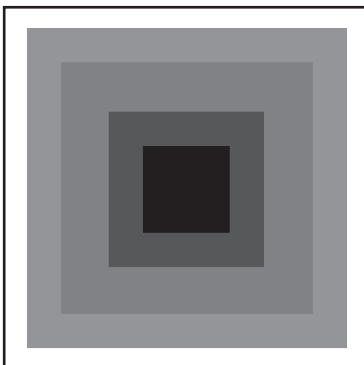


2/6

II Trwają prace nad...

Wynagrodzenie w ofercie zatrudnienia

Do Sejmu trafił projekt ustawy zmieniającej Kodeks pracy, zgodnie z którym pracodawcy mieliby obowiązek przedstawiać w publikowanych ofertach zatrudnienia wynagrodzenie brutto, które planują zaoferować kandydatom. Wskazywanie planowanego wynagrodzenia w ofercie zatrudnienia ma zapobiec dyskryminacji młodych pracowników i kobiet w tym zakresie.



III Z sali sądowej

Wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka: ukryty monitoring pracowników

Wyrok ETPC z 17 października 2019 r. w sprawie *López Ribalda i inni przeciwko Hiszpanii*

Wielka Izba Europejskiego Trybunału Praw Człowieka uznała, że w określonych sytuacjach uzasadnione podejrzenie pracodawcy co do poważnych nadużyć ze strony pracowników, skutkujących znacznymi stratami finansowymi, może uzasadniać zastosowanie ukrytego monitoringu.

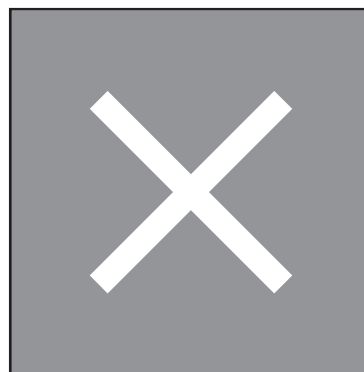
Orzeczenie dotyczyło pracowników hiszpańskiego supermarketu, którzy zostali zwolnieni z pracy z powodu kradzieży. Jako dowód nadużyć pracowników posłużyły nagrania z ukrytych kamer monitoringu. Menedżer supermarketu zauważył rozbieżności pomiędzy poziomem zapasów a wynikami sprzedaży (kilkanaście tysięcy euro w poszczególnych miesiącach). W związku z tym w supermarkecie zainstalowano system monitoringu – część kamer była widoczna dla pracowników, a część została ukryta. Pracowników poinformowano jedynie o zainstalowaniu tych kamer, które były widoczne. Nagrania z monitoringu ujawniły kradzieże, których dopuszczała się grupa pracowników. W konsekwencji pracodawca zwolnił dyscyplinarnie 14 osób.

Zdaniem Trybunału istotne znaczenie w przedmiotowej sprawie miały w szczególności następujące okoliczności:

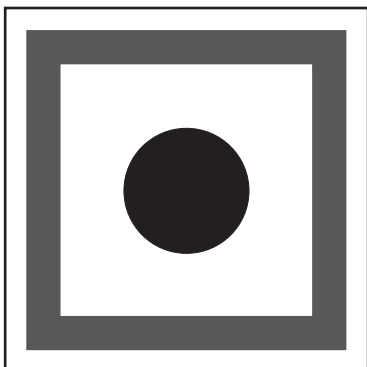
- monitoring nie obejmował całego sklepu, a jedynie ograniczony obszar (miejsca, w których występowało prawdopodobieństwo kradzieży),
- obszar objęty monitoringiem był publicznie dostępny, więc pracownicy musieli liczyć się tam z ograniczeniem sfery ich prywatności,
- monitoring stosowany był bardzo krótko (10 dni) i ustał, kiedy sprawcy kradzieży zostali wykryci,
- jedynie bardzo wąski krąg osób zaangażowanych w wyjaśnienie sprawy miał dostęp do nagrań z monitoringu,
- monitoring nie został wykorzystany do innych celów niż wykrycie sprawców nadużyć i podjęcie środków związanych z rozwiązaniem umów z pracownikami.

Trybunał wskazał też, że rozmiar szkód pozwalał przypuszczać, że kradzieże popełniała większa grupa pracowników, w związku z czym uprzednie przekazanie informacji o zainstalowaniu monitoringu mogłoby uniemożliwić osiągnięcie zamierzonego celu w postaci wykrycia sprawców.

Wyrok ten jest pewnym przełomem w dotychczasowym orzecznictwie Trybunału dotyczącym ukrytego monitoringu. Do tej pory Trybunał dawał co do zasady prymat prawu do prywatności pracownika.



Kwestie monitoringu w Polsce reguluje Kodeks pracy. Zdaniem Urzędu Ochrony Danych Osobowych przepisy nakładające na pracodawcę obowiązek uregulowania celu, zakresu i sposobu stosowania monitoringu w układzie zbiorowym lub regulaminie pracy w domyśle zakazują stosowania przez pracodawcę tajnego monitoringu. Niemniej jednak wyrok Trybunału zawiera wiele praktycznych wskazówek co do kwestii, które powinny zostać uwzględnione przy projektowaniu systemów monitorowania zakładu pracy.



Wojewódzki Sąd Administracyjny w Warszawie: uchylenie pierwszej kary UODO

Wyrok WSA w Warszawie z 11 grudnia 2019 r., II SA/Wa 1030/19 (nieprawomocny)

11 grudnia 2019 r. zapadł wyrok w sprawie pierwszej kary Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych (dalej: PUODO) nałożonej na spółkę Bisnode za nieprzestrzeganie przepisów RODO. Karę tę WSA uchylił.

Przypominamy: decyzją z 15 marca 2019 r. na spółkę Bisnode nałożono karę w wysokości ponad 943 tys. zł w wyniku stwierdzenia przez PUODO naruszenia obowiązku informacyjnego, polegającego na niepodaniu informacji zawartych w art. 14 ust. 1 i 2 RODO osobom, których dane spółka przetwarzała (informacji podawanych w przypadku pozyskiwania danych osobowych w sposób inny niż od osoby, której dane dotyczą). Niedopełnienie obowiązku dotyczyło według PUODO wszystkich osób fizycznych, których dane osobowe spółka przetwarzała, prowadzącym w tamtym momencie lub w przeszłości jednoosobową działalność gospodarczą oraz osobom fizycznym, które zawiesiły wykonywanie tej działalności.

Spółka zaskarżyła omawianą decyzję do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie. Wskazywała m.in., że miała podstawy sądzić, iż jest zwolniona z obowiązku informacyjnego na podstawie wyjątku z art. 14 ust. 5 lit. b) RODO. Według jej argumentacji udzielenie informacji o przetwarzaniu wszystkim „zainteresowanym” wymagałoby ze strony spółki niewspółmiernie dużego wysiłku, rozumianego jako nadmierne obciążenie organizacyjne i finansowe.

WSA nie przychylił się do tej argumentacji i orzekł, że także podmiot pozyskujący dane osobowe przedsiębiorców z jawnych rejestrów (np. KRS, CEIDG) w celu świadczenia usług komercyjnych zobligowany jest spełnić obowiązek informacyjny poprzez bezpośrednie przekazanie informacji osobie, której dane dotyczą (w formie listownej bądź telefonicznej).

Co istotne, według WSA ewentualny wysoki koszt wysyłki tej informacji pocztą tradycyjną nie stanowi podstawy do zwolnienia z obowiązku informacyjnego. Sąd wskazał wprost, że pojęcie „niewspółmiernie dużego wysiłku” nie może być utożsamiane z wysokością kosztów, jakie administrator danych będzie musiał ponieść. Dodatkowo wskazano, że w stanie faktycznym sprawy

możliwe było wypełnienie obowiązku informacyjnego wobec osób prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą i osób, które zawiesiły wykonywanie takiej działalności, gdyż spółka była w posiadaniu ich danych adresowych (a także – w stosunku do części z nich – numerów telefonów).

Trzon rozważań WSA jest spójny z decyzją PUODO, różni się jednak zakresem osób, jakie według WSA powinny być poinformowane o przetwarzaniu danych. WSA uchylił bowiem decyzję w części dotyczącej osób prowadzących działalność gospodarczą **w przeszłości**. W konsekwencji zmianie uległa liczba podmiotów dotkniętych naruszeniem i z tego powodu WSA uchylił karę pieniężną nałożoną wcześniej na spółkę.

Prezes UODO ma ponownie przeprowadzić postępowanie administracyjne zgodnie ze wskazaniami sądu. Będzie musiał raz jeszcze ocenić możliwość realizacji obowiązku informacyjnego wobec osób, które w przeszłości prowadziły działalność gospodarczą. Co ciekawe, będzie to wymagało także wcześniejszego ustalenia zgodności z art. 5 i 6 RODO (zgodności przetwarzania z prawem). Prócz tego będzie musiał ponownie ocenić niezbędność nałożenia pieniężnej kary administracyjnej i – ewentualnie – jej wysokości.

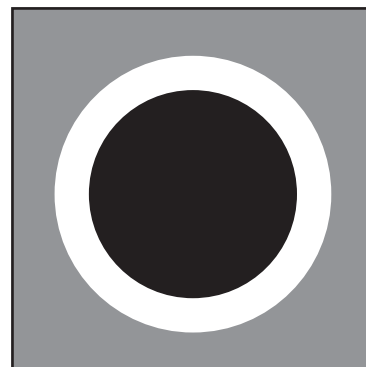
Wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka: prowadzenie bloga o tematyce związanej z wykonywaną pracą

Wyrok ETCP z 5 listopada 2019 r., *Herbai przeciwko Węgrom*, 11608/15

Europejski Trybunał Praw Człowieka 5 listopada 2019 r. rozpatrzył skargę węgierskiego pracownika banku. Skarżący zajmował stanowisko eksperta w dziale kadr, a także od 2011 r. prowadził blog internetowy, na którym regularnie publikował artykuły poświęcone kwestiom HR.

Na blogu widniała notka przedstawiająca skarżącego jako eksperta w wymienionej dziedzinie, pracującego w znanym banku, nie zawierała ona jednak dokładnej informacji o jego pracodawcy. Skarżący został zwolniony z pracy w 2011 r., gdyż w ocenie pracodawcy internetowe wpisy pracownika naruszały standardy poufności oraz interesy finansowe banku.

Skarżący wszczął postępowanie służące podważeniu zasadności rozwiązania stosunku pracy. Węgierskie sądy kolejnych instancji (także węgierski Trybunał Konstytucyjny) przyznawały rację pracodawcy, wskazując m.in., że informacje publikowane na blogu – jako godzące w zasadę zaufania pomiędzy pracownikiem a pracodawcą – były wystarczającym powodem rozwiązania stosunku pracy. Podkreślano też, że w sposób niebudzący wątpliwości informacje, którymi skarżący dzielił się na blogu, zostały uzyskane przez niego w trakcie i w związku z wykonywaniem pracy. Dodatkowo Trybunał Konstytucyjny nie uznał wpisów na blogu za wyraz swobody wyrażania opinii zagwarantowany w art. 10 Europejskiej konwencji o ochronie praw



człowieka i podstawowych wolności. Skarżący kontrował natomiast, wskazując, że nie ujawniał tajemnic przedsiębiorstwa ani nie naruszał interesów pracodawcy, a jedynie inicjował dyskusję na tematy zawodowe.

Ostatecznie były pracownik wniósł skargę do Trybunału, zarzucając naruszenie art. 10 Europejskiej konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności.

Wyrok zapadł na korzyść skarżącego. Trybunał uznał, że wolność wyrażania opinii powinna być chroniona także w stosunkach między pracownikiem i pracodawcą. Wskazano, że wpisy skarżącego kierowane były do profesjonalnego odbiorcy i mimo że zawierały informacje, z którymi skarżący zapoznał się w związku z wykonywaniem pracy, to poruszały wątki mieszczące się w dozwolonym zakresie swobody wyrażania opinii. Trybunał podkreślił także, prezentując pogląd przeciwny do stanowiska Trybunału Konstytucyjnego, że dana wypowiedź pracownicza nie musi pozostawać w związku z interesem publicznym, aby być uznana za dopuszczalne wyrażenie opinii.

Co istotne, w uzasadnieniu wskazano cztery przesłanki, które należy wziąć pod uwagę, badając, czy dozwolone jest ograniczenie wolności wypowiedzi w ramach stosunku pracy:

- charakter wypowiedzi,
- pobudki jej autora,
- szkoda wyrządzona pracodawcy w związku z tą wypowiedzią,
- dolegliwość sankcji zastosowanej względem autora.

W opinii Trybunału nie budziły wątpliwości motywacje skarżącego, będącego w dobrej wierze i chcącego szerzyć wiedzę oraz uczestniczyć w szerszym profesjonalnym dialogu. Uznano także, że nie została wykazana szkoda po stronie pracodawcy, a także że kara nałożona na skarżącego była zbyt surowa. Trybunał odniósł się do wyroków węgierskich sądów, wskazując ich wadliwość ze względu na niewystarczające wyważenie z jednej strony pracowniczego prawa swobody wyrażania opinii, a z drugiej – uzasadnionej ochrony interesów pracodawcy.

Z tych powodów Trybunał przyznał skarżącemu 10 tys. euro za doścuźczynienia.

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, 2019

www.wardynski.com.pl