

PRAWO PRACY – NADCHODZĄCE ZMIANY

- dostosowanie Kodeksu pracy do tzw. „Rozporządzenia RODO”
- nowelizacja ustawy o PPK
- zmiany kodeksu pracy, m.in. w zakresie mobbingu i dyskryminacji oraz uprawnień rodzicielskich
- ułatwienie pracującym rodzicom i opiekunom godzenia życia zawodowego z rodzinnym
- przejrzyste i przewidywalne warunki zatrudnienia w całej Unii Europejskiej
- ochrona osób zgłaszających przypadki naruszenia prawa, tzw. „whistleblowers”

1. Kodeks pracy a Rozporządzenie RODO

4 maja 2019 r. weszła w życie ustawa o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem stosowania 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 („Ustawa”).

Ustawa wprowadziła zmiany w Kodeksie pracy precyzujące zakres danych osobowych, których pracodawca może żądać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie i pracownika, jak również zasady ich przetwarzania.

A. Podstawowy katalog danych osobowych

Nowe pozycje w katalogu danych, których pracodawca żąda od kandydata do pracy, obejmują:

- dane kontaktowe wskazane przez tę osobę (poprzednio – miejsce zamieszkania (adres do korespondencji)) oraz
- kwalifikacje zawodowe (poprzedni katalog nie zawierał tej pozycji).

Jednocześnie wprowadzono zasadę, że danych osobowych dotyczących wykształcenia, kwalifikacji zawodowych oraz przebiegu dotychczasowego zatrudnienia pracodawca żąda dopiero, gdy jest to niezbędne do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku. W przeciwieństwie natomiast do poprzedniego katalogu omawianych danych obecny katalog nie uprawnia pracodawcy do żądania od kandydata imion rodziców.

Nowe pozycje w katalogu danych, których pracodawca żąda z kolei od pracownika, obejmują:

- adres zamieszkania (poprzednio w katalogu danych dotyczących kandydata),
- rodzaj i numer dokumentu potwierdzającego tożsamość – w braku numeru PESEL (nowa pozycja w katalogu),
- dane osobowe dzieci pracownika i innych członków rodziny, jeżeli podanie takich danych jest konieczne ze względu na korzystanie przez pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy (poprzednio zakres ten był ograniczony do imion i nazwisk oraz dat urodzenia dzieci pracownika),
- wykształcenie i przebieg dotychczasowego zatrudnienia, jeżeli nie istniała podstawa do ich żądania od kandydata do pracy.

B. Pozostałe dane osobowe

Żądanie pracodawcy

- Żądanie podania pracodawcy innych danych może mieć miejsce tylko wtedy, gdy jest to niezbędne do zrealizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa (dotyczy to m.in. informacji dotyczących wyroków skazujących i naruszeń prawa, wskazanych w art. 10 RODO).

Wniosek pracodawcy lub inicjatywa kandydata lub pracownika

- Pracodawca może przetwarzać inne dane osobowe niż opisane powyżej – na podstawie zgody kandydata lub pracownika (na wniosek pracodawcy lub z inicjatywy kandydata lub pracownika). Nie dotyczy to jednak informacji dotyczących wyroków skazujących i naruszeń prawa (wskazanych w art. 10 RODO).
- Brak zgody kandydata lub pracownika na udostępnienie ww. danych (lub wycofanie takiej zgody) nie może skutkować wobec nich jakimikolwiek negatywnymi konsekwencjami.

Wyłączna inicjatywa kandydata lub pracownika

- Na podstawie zgody możliwe jest przetwarzanie danych szczególnych kategorii, wskazanych w art. 9 ust. 1 RODO (jak np. dane ujawniające pochodzenie rasowe, dane o przynależności do związku zawodowego, dane dotyczące stanu zdrowia, dane biometryczne), jednak wyłącznie, gdy ich przekazanie następuje z inicjatywy kandydata lub pracownika. Co więcej, do przetwarzania takich szczególnych danych osobowych mogą być dopuszczone wyłącznie osoby posiadające pisemne upoważnienie do przetwarzania takich danych nadane przez pracodawcę (osoby te zobowiązane są do zachowania tych danych w tajemnicy). Także w tym przypadku brak zgody kandydata lub pracownika na udostępnienie ww. danych (lub wycofanie takiej zgody) nie może skutkować wobec nich jakimikolwiek negatywnymi konsekwencjami.
- Przetwarzanie przez pracodawcę **danych biometrycznych** pracownika (które mieszczą się w powyższym katalogu) jest możliwe także wtedy, gdy ich podanie jest niezbędne ze względu na kontrolę dostępu do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie może narazić pracodawcę na szkodę lub dostępu do pomieszczeń wymagających szczególnej ochrony. Do tej pory temat ten budził kontrowersje, zwłaszcza w przypadku dużych zakładów produkcyjnych, w których dostęp do pomieszczeń wymagających ochrony wymagał autoryzacji danymi biometrycznymi pracownika za pomocą czytnika linii papilarnych.

C. Zasady dotyczące monitoringu

Ustawa doprecyzowuje także niedawno wprowadzone przepisy dotyczące monitoringu:

- Obowiązuje bezwzględny zakaz monitoringu pomieszczeń udostępnianych zakładowej organizacji związkowej.
- Monitoring pomieszczeń sanitarnych wymaga uprzedniej zgody zakładowej organizacji związkowej, a w przypadku braku takiej organizacji – przedstawicieli pracowników.

D. Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych – zmiany:

Ustawa wprowadza także następujące zmiany w treści ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych:

- udostępnienie pracodawcy danych osobowych w celu przyznania ulgowej usługi i świadczenia oraz dopłaty z ZFŚS i ustalenia ich wysokości następuje w pierwszej kolejności w formie oświadczenia; pracodawca może żądać udokumentowania ww. danych osobowych w zakresie niezbędnym do ich potwierdzenia;
- do przetwarzania danych osobowych dotyczących zdrowia (art. 9 ust. 1 RODO) mogą być dopuszczone wyłącznie osoby posiadające pisemne upoważnienie do przetwarzania takich danych wydane przez pracodawcę (osoby te zobowiązane są do zachowania tych danych w tajemnicy);
- pracodawca przetwarza ww. dane osobowe przez okres niezbędny do przyznania ulgowej usługi i świadczenia, dopłaty z ZFŚS oraz ustalenia ich wysokości, a także przez okres niezbędny do dochodzenia praw lub roszczeń;

- pracodawca dokonuje przeglądu ww. danych osobowych nie rzadziej niż raz w roku kalendarzowym w celu ustalenia niezbędności ich dalszego przechowywania; pracodawca usuwa dane osobowe, których dalsze przechowywanie jest zbędne dla celów określonych w lit. a) i c).

2. Nowelizacja ustawy o PPK

6 czerwca 2019 r. Prezydent podpisał ustawę o zmianie ustawy o pracowniczych planach kapitałowych, która **zniósła limit 30-krotności podstawy wpłat do PPK oraz wprowadziła kilka rozwiązań mających na celu uproszczenie systemu**. Co istotne, nowelizacja:

- rozszerzyła katalog osób zatrudnionych (w rozumieniu ustawy o PPK) o osoby przebywające na urloпах wychowawczych lub pobierające zasiłek macierzyński albo zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego, co rozwiewa dotychczasowe wątpliwości interpretacyjne w tym zakresie.
- ujedynoliciła termin dokonywania przez podmioty zatrudniające wpłat z wynagrodzenia. Po zmianach, wpłaty z wynagrodzeń będą dokonywane do 15 dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym zostały one obliczone i pobrane, niezależnie od tego, za jaki okres wypłacane jest wynagrodzenie. Ustawa wejdzie w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.

3. Zmiany w Kodeksie pracy – m.in. w zakresie mobbingu i dyskryminacji oraz uprawnień rodzicielskich

6 czerwca 2019 r. została ogłoszona ustawa z dnia 16 maja 2019 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw. Ustawa wejdzie w życie 7 września 2019 r.

Zgodnie z ustawą, **pracownicy uzyskają szerszą ochronę w razie dyskryminacji w miejscu pracy oraz mobbingu**, tj.:

- pracownik będzie mógł żądać od pracodawcy odszkodowania za sam fakt doznania *mobbingu* (dotychczas było to możliwe wyłącznie, gdy pracownik rozwiązał umowę o pracę z powodu *mobbingu*), minimalna wysokość odszkodowania pozostaje bez zmian i będzie w dalszym ciągu równa minimalnemu wynagrodzeniu za pracę; niezależnie od tego, w razie gdy mobbing wywoła u pracownika rozstrój zdrowia, nadal będzie on mógł dochodzić od pracodawcy stosownego zadośćuczynienia;
- katalog przesłanek dyskryminacji zostanie wyraźnie otwarty, co ma oznaczać, że każde nieuzasadnione obiektywnymi przyczynami nierówne traktowanie pracowników będzie uznawane za dyskryminację.

Ponadto ustawa wprowadza **szereg dodatkowych uprawnień dla pracowników – innych najbliższych członków rodziny, korzystających z urlopu macierzyńskiego**, w tym zapewnia im:

- ochronę przed rozwiązaniem umowy o pracę w trakcie urlopu macierzyńskiego na zasadach analogicznych do pracownic korzystających z takiego urlopu,
- prawo do wykorzystania urlopu bezpośrednio po urlopie macierzyńskim,
- prawo do wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy w przypadku przywrócenia takiego pracownika do pracy,
- szerszą ochronę w razie rozwiązania umowy o pracę na czas określony lub okres próbny, tj. za niezgodne z prawem lub nieuzasadnione wypowiedzenie pracownicy tacy będą mogli żądać nie tylko odszkodowania, ale również ustalenia bezskuteczności wypowiedzenia albo przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach.

Ustawa wydłuża do 14 dni termin na:

- złożenie przez pracownika wniosku o sprostowanie świadectwa pracy, oraz
- skierowanie żądania sprostowania świadectwa pracy do sądu pracy.

Za brak wydania świadectwa pracy w terminie przewidziana została grzywna od 1.000 zł do 30.000 zł.

Ponadto, ustawa wprowadza nowy przepis, zgodnie z którym w przypadku niewydania przez pracodawcę świadectwa pracy, pracownik może wystąpić do sądu z żądaniem zobowiązania pracodawcy do wydania świadectwa pracy.

Ustawa zmienia również brzmienie przepisu dotyczącego przedawnienia roszczeń ze stosunku pracy, dostosowując je do dominującej linii orzeczniczej i praktyki oraz analogicznego przepisu kodeksu cywilnego. W konsekwencji ustawa potwierdza, że dopuszczalne jest dochodzenie przedawnionych roszczeń, przy czym druga strona może powołać się na zarzut przedawnienia.

4. Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE.

13 czerwca 2019 r. Rada Unii Europejskiej przyjęła ww. dyrektywę, co oznacza, że **w niedalekiej przyszłości możemy spodziewać się kolejnych zmian w Kodeksie pracy**.

Celem dyrektywy jest promocja równowagi pomiędzy życiem zawodowym i rodzinnym, jak również wyrównanie szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy. Zapisy dyrektywy mają w praktyce m.in. doprowadzić do sytuacji, w której mężczyźni będą korzystać z urlopów związanych z rodzicielstwem w większym wymiarze niż dotychczas, kobiety zaś poświęcać więcej czasu na pracę zarobkową.

Jedną z najważniejszych zmian będzie **częściowo nieprzenoszalny urlop rodzicielski**.

Zgodnie z założeniami dyrektywy każdy pracownik będzie miał indywidualne prawo do urlopu rodzicielskiego w wymiarze czterech miesięcy do wykorzystania przed osiągnięciem przez dziecko określonego wieku, maksymalnie ośmiu lat. Wiek ten zostanie określony przez każde państwo członkowskie w taki sposób, by każdy z rodziców mógł wykonywać swoje prawo do urlopu rodzicielskiego skutecznie i na równych zasadach.

Okres niepodlegający przeniesieniu na drugiego rodzica wynosić będzie 2 miesiące co oznacza, że taki minimalny okres powinien zostać wykorzystany zarówno przez ojca, jak i matkę dziecka, a w przypadku jego niewykorzystania, ulegnie w tym wymiarze przepadkowi.

Dyrektywa wprowadza także **urlop ojcowski** „z okazji narodzin dziecka” w wymiarze 10 dni roboczych, przy czym państwa członkowskie będą mogły zdecydować, czy taki urlop będzie możliwy do wykorzystania częściowo przed narodzeniem dziecka.

Dyrektywa wprowadza ponadto **urlop opiekuńczy** w wymiarze 5 dni roboczych w roku, umożliwiając zapewnienie osobistej opieki lub wsparcia krewnemu lub osobie zamieszkującej z pracownikiem w tym samym gospodarstwie domowym (dyrektywa nie wskazuje, że musi to być członek rodziny), którzy wymagają znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych, określonych przez poszczególne państwa członkowskie.

Kolejnym uprawnieniem, wprowadzanym w omawianej dyrektywie jest **czas wolny od pracy z powodu działania siły wyższej** – w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna jest natychmiastowa obecność pracownika. Państwa członkowskie mogą przy tym ograniczyć prawo pracownika do takiego czasu wolnego do określonej ilości czasu przypadającej na rok lub na konkretny przypadek.

Zgodnie z treścią dyrektywy państwa członkowskie mają dodatkowo obowiązek wprowadzenia niezbędnych środków w celu zapewnienia, aby pracownicy posiadający dzieci do określonego wieku (minimum do 8 lat) oraz opiekunowie mieli prawo do występowania z wnioskiem o **elastyczną organizację pracy** w celu sprawowania opieki (m.in. poprzez wykonywanie pracy zdalnej, elastycznych rozkładów czasu pracy lub zmniejszenie wymiaru czasu pracy). Czas trwania takiej elastycznej organizacji pracy może być „w rozsądny sposób” ograniczony, państwa członkowskie mogą ponadto uzależnić korzystanie z takiej organizacji pracy od wcześniejszego okresu pracy lub stażu pracy (maksymalnie 6 miesięcy).

Transpozycja przepisów dyrektywy do prawa krajowego miałyby nastąpić w ciągu 3 lat od wejścia dyrektywy w życie.

5. Przejrzyste i przewidywalne warunki zatrudnienia dla wszystkich obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej.

13 czerwca 2019 r. Rada Unii Europejskiej przegłosowała dyrektywę mającą na celu stworzenie bardziej przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy.

Dyrektywa zakłada między innymi:

- nowy katalog informacji, które należy przekazywać pracownikom (jedynie przykładowo – informacje dotyczące czasu trwania i warunków okresu próbnego, o ile ma zastosowanie, szkoleń zapewnianych przez pracodawcę, jeśli takie występują, zasad w zakresie pracy w godzinach nadliczbowych i wynagradzania za godziny nadliczbowe),
- maksymalny, 6 miesięczny okres próbny (możliwy dłuższy – w uzasadnionych przypadkach, ponadto możliwość wydłużenia okresu próbnego o czas nieobecności pracownika w pracy w trakcie takiego okresu próbnego),
- pracownicy, których staż pracy u tego samego pracodawcy wynosi co najmniej 6 miesięcy, a którzy ukończyli ewentualny okres próbny, będą mogli wystąpić o formę zatrudnienia z bardziej przewidywalnymi i bezpieczniejszymi warunkami pracy, jeżeli jest ona dostępna i otrzymać pisemną odpowiedź w raz z uzasadnieniem.
- po implementacji dyrektywy do polskiego porządku prawnego, pracodawca nie będzie mógł zabronić pracownikowi podejmowania pracy u innego pracodawcy poza godzinami pracy, z wyłączeniem przypadków uzasadnionych ochroną tajemnicy handlowej i konfliktem interesów.

Po wejściu w życie dyrektywy, państwa członkowie będą miały 3 lata na wprowadzenie stosownych zmian w prawie krajowym.

6. Dyrektywa w sprawie ochrony osób zgłaszających przypadki naruszenia prawa, czyli tzw. „whistleblowers”.

16 kwietnia 2019 r. Parlament Europejski przyjął dyrektywę w sprawie ochrony osób zgłaszających przypadki naruszenia prawa Unii Europejskiej.

Celem nowych uregulowań jest poprawa egzekwowania prawa i polityki Unii Europejskiej w takich obszarach jak: zamówienia publiczne, ochrona środowiska, bezpieczeństwo produktów i transportu, ochrona konsumentów i danych osobowych.

Głównym obszarem regulacji jest zobowiązanie państw członkowskich do ustanowienia wewnętrznych oraz zewnętrznych kanałów zgłaszania nieprawidłowości oraz wewnętrznych

procedur przyjmowania zgłoszeń i podejmowania działań następczych w związku ze zgłoszeniami.

Jednym z elementów, który pozwoli na wdrożenie nowych rozwiązań będzie powołanie organów właściwych do przyjmowania i rozpatrywania zgłoszeń, jak również podejmowania działań następczych w związku ze zgłoszeniami. Ponadto, dyrektywa będzie zobowiązywać do wdrożenia środków ochrony dla osób zgłaszających oraz przepisów zakazujących odwetu wobec takich osób.

Zgodnie z projektem, państwa członkowskie będą zobowiązane do wprowadzenia w życie przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych niezbędnych do wykonania dyrektywy najpóźniej do dnia 15 maja 2021 r.

Na wszelkie pytania odpowiedzą prawnicy z zespołu prawa pracy:



Wioleta Polak
radca prawny, partner
wioleta.polak@wkb.pl



Monika Walasek
adwokat
monika.walasek@wkb.pl



Michał Hady
radca prawny
michal.hady@wkb.pl



Magda Dudziec
radca prawny
magda.dudziec@wkb.pl