

Newsletter Prawa Pracy i HR

Prawo Pracy

Wątpliwości wokół projektowanych przepisów o ochronie danych osobowych w stosunkach pracy

Na etapie prac legislacyjnych są obecnie nowe przepisy Kodeksu pracy, które m.in. odnoszą się do przetwarzania przez pracodawcę danych biometrycznych. Dane pracownika dotyczące stosunku pracy będą mogły być przetwarzane, **gdy pracownik wyrazi na to zgodę** w oświadczeniu złożonym w postaci papierowej lub elektronicznej (projektowany art. 22(2) § 2 Kp). Może to oznaczać, że przetwarzanie danych biometrycznych pracownika takich jak np. odcisk linii papilarnych czy skan siatkówki oka będzie możliwy w każdym przypadku gdy pracodawca uzna że takie przetwarzanie dotyczy stosunku pracy i otrzyma zgodę pracownika.

Projektowane przepisy pozwalają też na zbyt dużą **dowolność w przetwarzaniu innych danych osobowych** pracownika, czy kandydata na pracownika, takich jak np. dane dotyczące zaburzeń osobowości, IQ, preferencji seksualnych, poziomu lęku, reakcji na sytuacje stresowe, motywacji do pracy, chorób psychicznych itp. uzyskanych na podstawie testów psychologicznych czy na inteligencję, na których przeprowadzenie wystarczy zgoda pracownika, po spełnieniu warunku, że dotyczą one stosunku pracy. Tego typu rozwiązanie wydaje się być sprzeczne z nowymi przepisami RODO (Rozporządzenia 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), które zaczną obowiązywać w maju 2018 r.

Zgodnie z motywem 42 i 43 RODO wyrażenia zgody nie należy uznawać za dobrowolne, jeżeli osoba, której dane dotyczą, nie ma rzeczywistego lub wolnego wyboru oraz nie może odmówić ani wycofać zgody bez niekorzystnych konsekwencji. **Aby zapewnić dobrowolność, zgoda nie powinna stanowić ważnej podstawy prawnej przetwarzania danych osobowych** w szczególnej sytuacji, w której istnieje wyraźny brak równowagi między osobą, której dane dotyczą, a administratorem, w szczególności gdy administrator jest organem publicznym i dlatego jest mało prawdopodobne, by w tej konkretnej sytuacji zgodę wyrażono dobrowolnie we wszystkich przypadkach.

*Życzymy Państwu Wesółych
Spokojnych Świąt Bożego
Narodzenia, odpoczynku od pracy i
Wszelkiej Pomyślności w
Nowym 2018 r.*

*dr Magdalena Rycak i
Współpracownicy M.Rycak
Kancelarii Prawa Pracy i HR*

Przegląd Orzecznictwa

Wyroki Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z 21.09.2017 w sprawach zwolnień grupowych zainicjowanych wypowiedzeniem warunków pracy i płacy.

W dniu 21 września 2017 r. Trybunał Sprawiedliwości UE wydał w sprawach C-149/16 i C-429/16 bardzo ważne orzeczenia dotyczące obowiązku wszczęcia procedury zwolnień grupowych w przypadku wypowiedzenia przez pracodawcę warunków pracy i płacy większej liczbie pracowników.

Wg Trybunału dokonanie zasadniczej zmiany nieistotnego elementu umowy o pracę, bądź też niemającej zasadniczego znaczenia zmiany istotnej, nie może zostać uznane za „zwolnienie” pracownika. W takiej sytuacji pracodawca nie ma obowiązku inicjowania procedury zwolnień grupowych.

W orzecznictwie polskich sądów nadal jest sporne czy pracodawca wypowiadając warunki pracy i płacy pracownikom ma obowiązek wszczęcia procedury zwolnień grupowych, o ile w razie nieprzyjęcia nowych warunków pracy i płacy dojdzie do rozwiązania umów o pracę z pracownikami w takiej liczbie, która skutkuje wejściem w zwolnienia grupowe.

Na przykład w wyroku z 17 maja 2007 r. (III BP 5/07, z glosą aprobowaną prof. Ł. Pisarczyka) Sąd Najwyższy uznał, że w każdym przypadku dokonywania wypowiedzeń zmieniających należy zastosować tryb wynikający z ustawy

o zwolnieniach grupowych, jeżeli liczba tych wypowiedzeń przekracza limity wymienione w ustawie kwalifikujące zwolnienia do zwolnień grupowych. Z kolei w wyroku z 30 września 2011 (III PK 14/11) Sąd Najwyższy przyjął, że należy badać czy zmiana warunków pracy i płacy jest istotna albowiem wszelkie inne modyfikacje warunków zatrudnienia mieszczą się w kręgu uprawnień kierowniczych pracodawcy. Poza tym powinna być ona niekorzystna dla pracownika, gdyż poprawa warunków pracy i płacy nie wymaga zastosowania trybu wypowiedzenia.

W ww. sprawach zakończonych wyrokami wydanymi 16 września 2017 r. TSUE przyjął, że przed podjęciem decyzji o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy pracodawca ma obowiązek rozważyć czy planowane zmiany są zasadnicze oraz istotne. W ocenie Trybunału dokonanie zasadniczej zmiany nieistotnego elementu umowy o pracę, bądź też niemającej zasadniczego znaczenia zmiany istotnej, nie może zostać uznane za „zwolnienie” pracownika.

Wymienione wyroki TSUE będą uwzględniane przez polskie sądy w sprawach zwolnień grupowych, ponieważ **wykładnia ustawy o zwolnieniach grupowych powinna być zgodna z wykładnią Trybunału** odnośnie dyrektywy 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw państw członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych.

Prawo Pracy

Trzymiesięczny okres rozliczeniowy

Jaki wymiar czasu pracy obowiązuje pracowników zatrudnionych w trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym obejmującym **październik, listopad i grudzień 2017 r.**? Czy pracodawca może oddać dzień wolny w zamian za 11 listopada w grudniu?

W okresie rozliczeniowym obejmującym październik, listopad i grudzień 2017 r. wymiar czasu pracy wynosi 496 godzin. Pracodawca może oddać pracownikom dzień wolny w zamian za 11 listopada w grudniu.

W celu zaplanowania czasu pracy na dany okres rozliczeniowy należy przed takim okresem obliczyć wymiar czasu pracy i łączną liczbę dni pracujących, przez które pracownik może pozostawać do dyspozycji pracodawcy. Sposób obliczania wymiaru czasu pracy na dany okres rozliczeniowy określony został w art. 130 i 138 § 3 Kodeksu pracy.

- ✓ Wymiar czasu pracy, przy przeciętnej 40 - sto godzinnej normie czasu pracy, na dany okres rozliczeniowy ustala się, **mnożąc liczbę pełnych tygodni przez 40 godzin.**

- ✓ Do otrzymanego iloczynu **dodaje się iloczyn 8 godzin** i liczby dni roboczych „wystających” poza pełne tygodnie, przypadające od poniedziałku do piątku.
- ✓ Od tej sumy należy **odjąć iloczyn 8 godzin i liczby dni świątecznych** przypadających w innych dniach niż niedziela.

Przy dniach „wystających” poza pełne tygodnie liczy się tylko pierwsze pięć dni bez soboty i niedzieli, co wiąże się z przeciętnie 5-dniową normą czasu pracy. Pełne tygodnie liczy się od pierwszego dnia kalendarzowego pierwszego miesiąca okresu rozliczeniowego, np., jeżeli pierwszym takim dniem jest środa, to każdy liczony w ten sposób tydzień kończy się we wtorek.

**496 godzin łączny
wymiar czasu pracy w miesiącach
X, XI, XII**

W trzymiesięcznym okresie rozliczeniowym w miesiącach październik, listopad i grudzień 2017 r. wymiar czasu pracy wynosi 496 godzin.

[(13 pełnych tygodni x 40 h)
plus (1 dzień "wystający" x 8 h)]
minus (4 dni świąteczne
przypadające w inne dni niż niedziela x 8 h)



dr Magdalena Rycak

+48 502 536 076
magdalena.rycak@rycak.pl



dr Ewa Podgórska-Rakiel

+48 500 039 840
ewa.rakiel@rycak.pl

HR

Szkolenie „szyte na miarę”

Prezes Zarządu zastanawia się jak osiągnąć wyniki, z których musi rozliczyć się przed Radą Nadzorczą i właścicielami zarządzanej przez niego spółki? Pracownicy myślą o tym, jak uporać się z najważniejszymi zadaniami danego dnia, aby jak najszybciej zakończyć pracę? Menedżerowie szukają odpowiedzi na pytanie, jak zmotywować podwładnych do uzyskania lepszych efektów pracy i pozostania firmie? Gdy do tego dołączymy zdolnego i ambitnego HR-owca, który właśnie pozyskał budżet na szkolenia dla firmowych Talentów, to pojawia się **kluczowe pytanie**, na które trafna odpowiedź jest bardzo ważna, gdyż może wpłynąć na wszystkich powyższych interesariuszy. Brzmi ono: **co zrobić, aby środki wydane na szkolenia nie były jedynie pozycją kosztową, lecz by stały się inwestycją, która przyniesie oczekiwany poziom zwrotu?**

Jeden z klientów HCCG odpowiedział sobie bardzo precyzyjnie na to pytanie, określając konkretne cele, jakie chce osiągnąć, zarówno te związane ze wzrostem wyników sprzedażowych, zmniejszeniem fluktuacji, jak i ze zwiększeniem efektywności pracy poszczególnych zespołów i

pracowników. Aby je osiągnąć **postanowił zamówić szkolenia „szyte na miarę”, a dokładniej - cały program treningowy dla menedżerów**, w którym warsztaty przeplatane są indywidualnymi konsultacjami menedżerskimi i w którym wszystkie projektowane działania edukacyjno-rozwojowe osadzone zostały głęboko w firmowych realiach. Czyni to z tego programu swoisty „lewar” do osiągania celów biznesowych menedżerów i ich zespołów.

Dobrych odpowiedzi na ważne pytania, podobnie jak dróg do celu, może być wiele. Natomiast bez postawienia odpowiednich pytań, drogi te mogą być bardzo wyboiste. Czasem zamiast pójść na wprost, bardzo łatwo i wręcz nieoczekiwanie można zboczyć z właściwych szlaków. Ponieważ my kilka z nich już wcześniej przebyliśmy, to chcielibyśmy Cię – Drogi Czytelniku – zachęcić do odpowiedzi na poniższe pytania:

- 1. Czy moja efektywność w pełni mnie satysfakcjonuje?**
- 2. Czy chciałbym rozwijać którąś z moich kompetencji zawodowych korzystając ze sprawdzonych metod i rozwiązań?**
- 3. Czy mój zespół potrzebuje wsparcia w przygotowaniach do zdobycia „biznesowych ośmiotysięczników”?**

Jeśli Twoja odpowiedź, na któreś z tych pytań, brzmi: „tak”, to nie zwlekaj i skontaktuj się z nami.

Z przyjemnością sprawdzimy, czy będziemy w stanie pomóc Tobie i Twojemu zespołowi w tym, abyście nie zatrzymali się w miejscu, które jest bardzo charakterystyczne dla...

postanowień noworocznych! ;-)



Witold Moszyński

+48 604 153 486
witold.moszynski@rycak.pl