

10.04.2019 | Warszawa

warsztaty

płatne

Korzystanie z pracowników zewnętrznych



Szanowni Państwo,

Prezes UODO nałożył pierwszą karę za niewykonanie obowiązku informacyjnego. W najnowszym numerze przyjrzymy się bliżej wnioskowi płynącemu z wydanej decyzji oraz wskażemy na co należy zwrócić szczególną uwagę w ramach realizacji obowiązku informacyjnego.

1 lipca 2019 r. zbliża się coraz większymi krokami - podpowiemy Państwu, dlaczego warto zacząć przygotowania do wdrożenia PPK już teraz oraz jakich czynności lepiej nie odkładać na ostatni moment.

Omówimy także najważniejsze zmiany do kodeksu pracy oraz zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, wynikające z dostosowywania tych regulacji do wymogów ochrony danych osobowych wynikających z RODO.

Nie zabraknie również informacji związanych z Brexitem (konsekwencjami z punktu widzenia obywateli brytyjskich przebywających w Polsce), czy też praktycznych rekomendacji płynących z orzecznictwa Sądu Najwyższego w kwestii badania trzeźwości pracowników alkohometrem przez pracodawcę.

Życzę przyjemnej lektury,
Sławomir Paruch

Prawie milion złotych kary za niewykonanie obowiązku informacyjnego!

Pierwszą decyzją Prezesa UODO nałożona została kara pieniężna w wysokości nieco ponad 943 000 PLN. Co więcej, nakazano wykonanie obowiązku informacyjnego wobec kilku milionów osób.



r. pr. dr Dominika
Dörre-Kolasa

W związku z powyższym koniecznie należy mieć na uwadze następujące kwestie:

- zamieszczenie obowiązku informacyjnego na stronie internetowej w połączeniu z dysponowaniem adresami korespondencyjnymi i telefonami jest niewystarczające dla spełnienia obowiązku informacyjnego z art. 14 ust 1 - 3 RODO;
- wykonanie obowiązku informacyjnego w przypadku przetwarzania danych osobowych pozyskanych z innych źródeł niż podmiot danych (w tym przypadku ze źródeł publicznie dostępnych) wymaga aktywnego działania administratora polegającego na wysłaniu stosownej informacji;

- ewentualne milionowe koszty związane z wysłaniem informacji pocztą tradycyjną lub za pomocą sms-ów nie stanowią okoliczności usprawiedliwiającej zaniechanie wykonania obowiązku z uwagi na to, iż główna działalność administratora polegała na udostępnianiu swoim klientom danych osobowych pozyskanych ze źródeł publicznie dostępnych za odpłatnością;
- współpraca z organem nadzorczym podczas kontroli w postaci terminowego przesyłania wyjaśnień i odpowiedzi na pytania nie powoduje złagodzenia kary, gdyż nie może doprowadzić do usunięcia stwierdzonego w toku kontroli naruszenia.

Rekomendujemy bezwzględne zrewidowanie procesów wykonywania obowiązków informacyjnych we wszystkich tych sytuacjach, w których w przypadku ewentualnej kontroli może być trudne wykazanie, iż obowiązek takowy został wykonany.

Szczególną ostrożność należy wykazać w przypadku przetwarzania danych osobowych na dużą skalę w postaci tworzenia baz danych kandydatów do pracy, względem których nie był realizowany obowiązek informacyjny.

W przypadku otrzymania korespondencji ze strony UODO, należy nie tylko podjąć współpracę w postaci terminowej odpowiedzi na pytania, ale w przypadku „dotknięcia” przez organ nadzorczy okoliczności generujących ryzyka kar po stronie organizacji, należy podjąć natychmiastowe czynności zaradcze.

Najwyższy czas rozpocząć przygotowania do PPK

1 lipca 2019 roku firmy zatrudniające co najmniej 250 osób na dzień 31 grudnia 2018 roku (m.in. pracowników i zleceniobiorców) zostaną objęte obowiązkiem tworzenia pracowniczych planów kapitałowych. W konsekwencji, w terminie kolejnych trzech miesięcy przedsiębiorcy będą zobowiązani zarówno utworzyć PPK w swojej organizacji, jak i przygotować samą organizację na prowadzenie PPK. Wydaje się, że do tego terminu jeszcze daleko, ale nic bardziej mylnego. Wdrożenie PPK to olbrzymi projekt, który angażuje nie tylko działy HR, ale również działy IT, działy zakupów, działy komunikacji czy wreszcie *compliance*. Warto zatem zacząć przygotowania do wdrożenia o wiele wcześniej niż magiczna data 1 lipca 2019 roku.



r. pr. Łukasz
Kuczkowski

W ramach przygotowań rekomendujemy Państwu już teraz ocenić pracochłonność wprowadzenia PPK z punktu widzenia Państwa organizacji oraz ustalić czy posiadają Państwo wystarczające zasoby ludzkie, aby zagwarantować obsługę PPK, szczególnie w tym początkowym okresie, tj. od lipca do stycznia kolejnego roku.

WYDARZENIA

Odpowiedzialność karna podmiotów zbiorowych - śniadania biznesowe

2 kwietnia 2019 r. — Poznań
Zgłoszenia:
office.poznan@raczkowski.eu

Prowadzący: adw. Janusz Tomczak

4 kwietnia 2019 r. – Katowice
Zgłoszenia:
office.katowice@raczkowski.eu

Prowadzący: adw. dr Damian Tokarczyk.

Program dostępny jest [tutaj](#).

Udział w wydarzeniu jest bezpłatny.

PUBLIKACJE

adw. Janusz Tomczak jako jedyny prawnik z Polski znalazł się w zestawieniu **Who's Who Legal Investigations: Individuals 2019**.



Pytania oraz zgłoszenia prosimy kierować na adres:
prohvents@raczkowski.eu

Liczba obowiązków pracodawcy związana z prowadzeniem PPK jest bowiem bardzo duża, co przy sporej liczbie pracowników przekłada się automatycznie na poziom zaangażowania HR w obsługę programu. Warto to ocenić i podjąć ewentualne decyzje co do wzmocnienia działu HR. Jeśli decyzja podjęta w wyniku analizy będzie oznaczać zwiększenie zatrudnienia, to konieczne będzie nadto zadbanie o środki finansowe, które pozwolą sfinansować wyższy poziom zatrudnienia.

Warto również bliżej przyjrzeć się przepisom o terminach odprowadzania pierwszych wpłat i terminom wypłaty wynagrodzenia, aby ocenić, kiedy i od jakiego wynagrodzenia takie wpłaty będą naliczane i potrącone. Sprawę komplikują nieprecyzyjne przepisy i różne interpretacje prowadzące do odmiennych wniosków. PPK wymaga natomiast precyzyjnych obliczeń i potrąceń na poziomie wynagrodzeń. Na pewno nie będą Państwo tego wykonywać manualnie. Stąd konieczność ustalenia z IT i dostawcami systemów księgowo-rachunkowych jakie rozwiązania będą organizacji niezbędne w celu wdrożenia tych przeliczeń i jakie powinny posiadać funkcjonalności. Konieczne jest także zaplanowanie odpowiednich testów i weryfikacja wdrożonych zmian w stosowanych programach przed pierwszymi rzeczywistymi obliczeniami. Ponadto, jako że w PPK będziemy mieli do czynienia z szeregiem dokumentów po stronie podmiotu zatrudniającego, warto też rozważyć zasady przyjmowania tej dokumentacji i jej archiwizowania. Nie wykluczone, że również w tym zakresie konieczne będzie wdrożenie nowych lub modyfikacja istniejących już narzędzi zarządzania dokumentacją pracowniczą, zwłaszcza w kontekście nowelizacji przepisów dot. jej przechowywania.

Jeżeli chodzi o sam etap tworzenia PPK, to warto już teraz pomyśleć nad skorzystaniem i wyborem odpowiedniego brokera. Broker może wspomóc Państwa przy ocenie ofert poszczególnych instytucji finansowych (co wymaga wiedzy profesjonalnej) i ułatwić wybór najkorzystniejszej oferty. Często wybór brokera musi jednak zostać przeprowadzony przez dział zakupów, a każda taka procedura trwa. Dobrze zatem pomyśleć o tym wcześniej tak, aby w gorącym okresie móc skupić się na innych ważnych kwestiach. To samo zresztą dotyczy wsparcia prawnego – ustawa o PPK jest często tak nieprecyzyjna, że dla jej zrozumienia potrzebne jest zewnętrzne wsparcie prawników, którzy rozumieją te przepisy, a nadto na bieżąco śledzili proces ustawodawczy (co ma często niebagatelne znaczenie dla ich interpretacji). Profesjonalne wsparcie w dużym stopniu pozwoli zdjąć z Państwa ciężar zarządzania procesem wdrożenia PPK.

Jeżeli chodzi o komunikację wobec pracowników również nie należy odkładać tego na ostatni moment. Zainteresowanie pracowników PPK jest coraz większe i dobrze już teraz przygotować stosowne informacje tak, aby można z nich było skorzystać w każdym momencie, gdy będzie to potrzebne.

WYDARZENIA

Piątki z HR przy krakowskim obwarzanku - Szczegółne aspekty HR zatrudniania pracowników – cudzoziemców
5 kwietnia 2019 r., Kraków

Prowadzący: adw. Karolina Schiffter

Szczegółowy program dostępny [tutaj](#).

Udział w wydarzeniu jest bezpłatny.

Korzystanie z pracowników zewnętrznych: leasing pracowników, umowy o świadczenie usług, agencje pracy tymczasowej i inne formy – warsztat
10 kwietnia 2019 r., Warszawa

Prowadzący: r. pr. Grzegorz Ruszczyk oraz adw. Piotr Graczyk.

Program dostępny jest [tutaj](#).

Warsztaty odbędą się **10 kwietnia br. (środa) w godz. 10:00-16:00** w biurze kancelarii Raczkowski Paruch, ul. Bonifraterska 17 (21 piętro) w Warszawie.

Wydarzenie płatne.

Na koniec, mając na uwadze, że naruszenie przepisów PPK może oznaczać odpowiedzialność wykroczeniową do 1 mln zł kary, rekomendujemy zadbać o ograniczenie tego ryzyka i przypisanie go do osób, które rzeczywiście będą odpowiedzialne za poszczególne aspekty funkcjonowania PPK. Może temu służyć zwłaszcza wprowadzenie procedury prowadzenia PPK w ramach systemu *compliance* i precyzyjne uregulowanie zakresów obowiązków i odpowiedzialności.

Jak widać czynności, o których należy pomyśleć już teraz jest naprawdę wiele, a wszystkie z nich mają na celu lepsze przygotowanie organizacji do procesu wdrożenia PPK. Warto zadbać o to, aby przynajmniej część z nich (a najlepiej wszystkie) zrealizować dłużej przed 1 lipca.

Zmiany dot. przetwarzania danych kandydatów do pracy oraz dot. zfsś

21 lutego 2019 r. została uchwalona przez Sejm Ustawa o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem stosowania rozporządzenia 2016/679 (RODO). Senat nie wniósł żadnych poprawek. Oznacza to, że ustawa znajduje się już na ostatniej prostej. Jakie zmiany wprowadzi ustawa w obszarze prawa pracy i ZFSS?



r. pr. Paweł Sych

Jeżeli chodzi o najważniejsze zmiany w Kodeksie pracy, to należy wskazać, iż pracodawca będzie mieć prawo do żądania od kandydata do pracy danych dotyczących kwalifikacji, wykształcenia i przebiegu dotychczasowego zatrudnienia jedynie gdy jest to niezbędne do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na danym stanowisku. Oznacza to, że żądanie takich danych nie będzie możliwe w stosunku do wszystkich kandydatów i konieczne będzie przeprowadzenie oceny, czy dane są rzeczywiście niezbędne.

Ponadto, projekt przewiduje, że dane wykraczające poza katalog przewidziany w art. 22¹ k.p. będzie można przetwarzać na podstawie zgody, przy czym brak jej wyrażenia nie może rodzić negatywnych konsekwencji dla osoby, której dane dotyczą. Warto również zwrócić uwagę na wyraźne wprowadzenie braku możliwości przetwarzania danych dotyczących wyroków skazujących, nawet za zgodą osoby, której one dotyczą. Ich przetwarzanie będzie możliwe tylko i wyłącznie wówczas, gdy wynika to wprost z przepisów (np. w stosunku do osób pracujących z dziećmi). Jeżeli chodzi natomiast o dane dotyczące zdrowia, to osoby je przetwarzające będą musiały posiadać pisemne upoważnienie do ich przetwarzania.

PUBLIKACJE

Dokumentacja pracownicza 2019

Autorzy: r. pr. dr Iwona Jaroszewska-Ignatowska oraz adw. Marta Kosakowska
Więcej o publikacji [tutaj](#).



Powyższa publikacja została wydana przy współpracy z Dziennikiem Gazetą Prawną.

RANKING

Chambers & Partners

Najlepsza kancelaria według rankingu kancelarii prawniczych Chambers&Partners Europe 2019 (Band1) w kategorii *Employment* w Polsce. Indywidualne nominacje Prawników w kategorii *Employment*:

adw. Bartłomiej Raczkowski – (Band1)

r. pr. Sławomir Paruch - (Band 2)

r. pr. dr Iwona Jaroszewska-Ignatowska - (Band 3)

r. pr. Katarzyna Dobkowska – (Band 4)

adw. Dominika Stępińska-Duch oraz adw. Janusz Tomczak otrzymali rekomendację w rankingu Chambers & Partners Europe 2019 w kategorii *White-Collar Crime* (Band 2).

W zakresie przepisów dot. ZFŚS warto natomiast wskazać, iż zostanie wprost uregulowane uprawnienie pracodawcy do żądania od pracownika podania danych niezbędnych do ustalenia i przyznania świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, jak również żądania udokumentowania tych danych. Ponadto, istotną nowością będzie wprowadzenie obowiązku pracodawcy przeglądu danych co najmniej raz w roku kalendarzowym i usuwania danych zgromadzonych w związku z przyznawaniem świadczeń, jeżeli ich dalsze przetwarzanie jest zbędne z punktu widzenia celów, w jakich zostały zgromadzone.

Mając powyższe na uwadze, rekomendujemy:

- zweryfikowanie, czy zbierane przez Państwa dane nie są nadmiarowe;
- sporządzenie właściwych opisów stanowisk, z których wprost będzie wynikać konieczność potwierdzenia wykształcenia, kwalifikacji i przebiegu dotychczasowego zatrudnienia;
- stworzenie odpowiedniego systemu upoważnień do przetwarzania danych;
- weryfikację i ewentualną modyfikację procedur związanych z procesami rekrutacyjnymi;
- przeszkolenie osób zajmujących się obsługą zfs i członków komisji socjalnej.

Co z obywatelami brytyjskim w Polsce w przypadku twardego Brexitu ?

Sejm uchwalił ustawę regulującą zasady pobytu i pracy obywateli Wielkiej Brytanii w przypadku tzw. „twardego Brexitu” (czyli Brexitu bez zawarcia porozumienia z UE). Obecnie czeka ona na podpis Prezydenta.

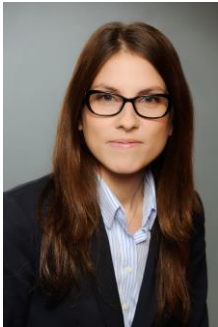


adw. Karolina
Schiffter

Zgodnie z ustawą, obywatele Wielkiej Brytanii i towarzyszący im członkowie rodzin posiadający prawo pobytu i pracy w Polsce przed Brexitem, zachowają swoje uprawnienia do końca 2020 r. Aby kontynuować swój pobyt i pracę po tej dacie, będą oni zobowiązani do ubiegania się o zezwolenia na pobyt czasowy lub stały w Polsce. Natomiast obywatele Wielkiej Brytanii i towarzyszący im członkowie rodzin, którzy zamierzają dopiero zamieszkać w Polsce już po Brexicie, będą traktowani jak obywatele państw trzecich (tj. państw pozaunijnych). Podjęcie przez nich pracy w Polsce będzie wymagało uzyskania zezwolenia na pracę przez pracodawcę, jak również wizy lub zezwolenia na pobyt czasowy, jeżeli ich pobyt w Polsce przekroczy 90 dni w każdym 180-dniowym okresie.

Badanie pracownika alkomatem przez pracodawcę może okazać się niewystarczające

Jeżeli pracodawca zamierza wyciągnąć ze stanu nietrzeźwości pracownika konsekwencje np. w postaci zwolnienia dyscyplinarnego, to w przypadku pozytywnego wyniku testu przeprowadzonego alkomatem przez pracodawcę, w jego interesie leży, by badanie zostało powtórzone na jego żądanie przy udziale uprawnionego organu powołanego do ochrony porządku publicznego (np. Policji). Nawet jeżeli nie zażąda tego pracownik. Wynik badania przeprowadzonego alkomatem przez pracodawcę może bowiem okazać się niewystarczający i łatwiej go podważyć. Taki wniosek wpływa z wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 2018 r.



r. pr. Sandra
Szybak-Bizacka

Wyrok zapadł na kanwie sprawy, w której pracownik został przebadany na obecność alkoholu przy użyciu alkometru przez pracodawcę. Pracownik wyraził zgodę na takie badanie, a alkometr był serwisowany i kalibrowany. Badanie potwierdziło obecność alkoholu. Pracownik zakwestionował wynik, ale nie zażądał wezwania Policji. Pracownik, po opuszczeniu zakładu pracy, podjął próby zweryfikowania wyniku zarówno na komisariacie Policji, jak i w placówkach medycznych (wszędzie jednak spotkał się z odmową przeprowadzenia badania). Pracownik został zwolniony dyscyplinarnie i złożył odwołanie. Ostatecznie sądy uwzględniły jego odwołanie i wyrok utrzymał Sąd Najwyższy. Sądy uznały w okolicznościach sprawy, iż pomimo pozytywnego wyniku badania alkometrem przeprowadzonego przez pracodawcę, zachodzą wątpliwości co do stanu trzeźwości pracownika, które nie mogą zostać na tym etapie rozwiązane.

Sądy uznały, że w przypadku stwierdzenia podczas badania alkometrem, którym dysponował pracodawca, że pracownik znajduje się w stanie nietrzeźwości i zakwestionowania wyniku przez pracownika, pracodawca powinien był wezwać uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego w celu przeprowadzenia formalnego badania.

Badanie przeprowadzone przez funkcjonariusza Policji albo strażnika straży gminnej (miejskiej) ma bowiem pełen walor dowodowy. Badanie przeprowadzone przez pracodawcę stwarza domniemanie, że pracownik znajduje się w stanie nietrzeźwości, jednak może być zakwestionowane przez pracownika jako przeprowadzone w obecnym stanie prawnym bez podstawy prawnej.

W sytuacjach, w których badanie posiadanym przez Państwa alkometrem wykaże u pracownika obecność alkoholu i pracownik nie zgodzi się z jego wynikiem, warto zatem wezwać Policję, by powtórzyć badanie i upewnić się co do stanu jego trzeźwości. Oczywiście możliwe jest dowodzenie stanu nietrzeźwości także innymi środkami jak np. zeznania świadków co do zachowania pracownika, woń itp. W niektórych wypadkach może to okazać się wystarczające do potwierdzenia stanu nietrzeźwości pracownika. Jednak wynik badania przeprowadzonego przez uprawnione organy na pewno będzie trudniejszy do podważenia i mniej cenny.

Dlatego, aby unikać wątpliwych sytuacji (w tym sporu co do prawdziwości przyczyny rozwiązania umowy,) lepiej zadbać o powtórne badanie przeprowadzone przez powołane do tego służby.

Compliance day 2019 – podsumowanie wydarzenia

21 marca br. w Hotelu Bristol, w Warszawie odbyła się trzecia edycja *Compliance Day*. Kolejny rok z rzędu wydarzenie spotkało się z dużym zainteresowaniem, co potwierdza frekwencja około 250 uczestników reprezentujących wiele, różnych branż. W gronie obecnych znaleźli się przedstawiciele działów prawnych, HR i *compliance*, polskich i zagranicznych spółek.

Prelegentami wydarzenia byli prawnicy Kancelarii - adw. Dominika Stępińska-Duch, r. pr. Dr Dominika Dörre-Kolasa, adw. Janusz Tomczak, r. pr. Sławomir Paruch, r. pr. Łukasz Kuczkowski, adw. dr Damian Tokarczyk oraz zaproszeni goście - Wioletta Buczek, r. pr. Agnieszka Dziegielewska-Jończyk, r. pr. Anna Molenda.

Pierwszy z paneli dyskusyjnych dotyczył miejsca *compliance officera* w strukturze organizacyjnej, zakresu jego kompetencji oraz podstaw odpowiedzialności. W kolejnej części wydarzenia, opierając się na projekcie ustawy o odpowiedzialności podmiotów zbiorowych, omówione zostały środki skutecznego zarządzania zgodnością i ryzykiem w sytuacjach kryzysowych, mając na uwadze także dobre imię spółki. Konferencję zakończyły rozważania o wewnętrznych postępowaniach wyjaśniających. Paneliści zgodnie uznali, że jest to jedno z najtrudniejszych wyzwań w obszarze *compliance*.

Podobnie, jak w przypadku poprzednich edycji, *Compliance Day* potwierdziło, że jest to przede wszystkim idealna platforma wymiany doświadczeń i poglądów między osobami zajmującymi się na co dzień nadzorem nad zgodnością i integralnością działalności organizacji z prawem i zasadami etyki.

Relacja fotograficzna – [tutaj](#).

Odwiedź nasz profil na **LinkedIn**

Przejdź do profilu >