

AKADEMIA HR

NEWSLETTER KANCELARII WOJEWÓDKA I WSPÓLNICY

OBOWIĄZEK WPROWADZENIA OCHRONY SYGNALISTÓW W 2021 ROKU

Od grudnia 2021 będą obowiązywały przepisy dyrektywy o sygnalistach (Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii). Przepisy tej dyrektywy wskazują, że każdy pracodawca, który zatrudnia 50 osób (bez względu na sektor publiczny lub prywatny) ma obowiązek wprowadzenia rozwiązań będących realizacją norm wynikających z dyrektywy. W pierwszej kolejności będą to ci pracodawcy, którzy mają zatrudnionych ponad 250 pracowników (termin wejścia w życie przepisów to 17 grudnia 2021 r.). Pozostali pracodawcy mają obowiązek wprowadzić te regulacje do 17 grudnia 2023 r. Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z 23 października 2019 r. reguluje ochronę osób, które dokonują zgłoszeń nieprawidłowości i naruszeń, na temat których uzyskały informacje w kontekście związanym z pracą. Przewiduje się możliwość sygnalizowania nieprawidłowości trzema kanałami:

- wewnętrznym (w ramach organizacji, tj. przedsiębiorstwa) – założeniem wprowadzenia regulacji dyrektywy jest stworzenie odpowiednich warunków, by zachęcać do składania zgłoszeń tymi kanałami, zanim zostaną skierowane do organów zewnętrznych, jeśli naruszeniu można skutecznie zaradzić wewnątrz danej organizacji, a sygnalista uważa, że nie spotka się z działaniami o charakterze odwetowym;
- zewnętrznym (do właściwego rzeczowo i miejscowo organu);
- poprzez ujawnienie publiczne nieprawidłowości, co jest traktowane jako ostateczność, jeśli wcześniej dokonano zgłoszenia wewnętrznego lub zewnętrznego i nie zostały podjęte żadne działania.

Na pracodawców nakłada się obowiązki związane z zapewnieniem możliwości korzystania z kanałów wewnętrznych zgłoszeń oraz ochrony osoby dokonującej zgłoszenia – określonej w przepisach dyrektywy jako sygnalistę. Głównym obowiązkiem pracodawców jest utworzenie wewnętrznego kanału i opracowanie stosownych procedur, przy wykorzystaniu których pracownicy będą mieli możliwość dokonywania zgłoszeń naruszeń, przy czym:

- kanały przyjmowania zgłoszeń mają zapewnić poufność osoby dokonującej zgłoszenia i osoby wskazanej w zgłoszeniu oraz zapewnić, że nieupoważnieni członkowie personelu nie będą mieć do tych danych dostępu;
- dyrektywa przewiduje, że tożsamość sygnalisty w zasadzie nie może być ujawniona żadnej osobie, która nie jest upoważnionym członkiem personelu właściwym do przyjmowania zgłoszeń i podejmowania działań następczych (wyjątkiem od tej zasady jest przypadek, gdy ujawnienie jest konieczne w związku z prowadzonymi przez organy postępowaniami wyjaśniającymi lub sądowymi i prawem do obrony osoby, której dotyczy zgłoszenie);
- kanały dostępu mają zapewnić przyjmowanie zgłoszeń pisemnie lub ustnie (telefonicznie, za pośrednictwem innych systemów komunikacji głosowej oraz na wniosek osoby dokonującej zgłoszenia na spotkaniu);
- należy potwierdzić sygnaliście przyjęcie zgłoszenia w terminie 7 dni od jego otrzymania;
- należy wyznaczyć bezstronną osobę lub bezstronny wydział właściwy do podejmowania działań następczych (do wyjaśnienia sprawy, komunikacji z sygnalistą);
- wyznaczona osoba/wydział po uzyskaniu zgłoszenia podejmują działania następcze;
- należy przekazać sygnaliście informacje zwrotne w rozsądnym, nie dłuższym niż 3 miesiące terminie.

Po drugie, obowiązkiem pracodawcy jest prowadzenie odpowiedniego ewidencjonowania rejestru zgłoszeń (dyrektywa określa w sposób wyczerpujący zasady jego prowadzenia).

Po trzecie – obowiązkiem pracodawcy jest zapewnienie ochrony sygnalistom.

Wprowadzenie powyższych przepisów w życie będzie jednym z ważniejszych problemów prawno-organizacyjnych, które czekają pracodawców w nowym roku.



- Kornel Kowalski, radca prawny

INFORMACJA O WYSOKOŚCI WYNAGRODZENIA POD OCHRONĄ

Zapewnienie poufności wynagrodzeń to jedna z ważniejszych kwestii dotyczących ochrony danych osobowych pracowników oraz ochrony ich dóbr osobistych. Wynagrodzenie za pracę stanowi niezbędny i konieczny składnik relacji między pracodawcą a pracownikiem. Zagadnieniem nieuregulowanym jest kwestia szeroko rozumianej poufności wynagrodzenia za pracę i ochrony, jaka się z tym zagadnieniem wiąże. Wątpliwości dotyczą kwestii, czy pracownik i pracodawca mogą w sposób dowolny dysponować informacją o wysokości wynagrodzenia – czy są to informacje bezwzględnie chronione w każdej sytuacji. Wątpliwości budzą ponadto stosowane przez część pracodawców tzw. klauzule poufności wynagrodzeń, które zobowiązują pracowników do zachowywania w tajemnicy wysokości wynagrodzeń za pracę. Należy jednak pamiętać, że wynagrodzenie za pracę – w tym jego wysokość ponad wszelką wątpliwość stanowi dobro osobiste podlegające ochronie. Jednocześnie należy wskazać, że pracodawca występuje w procesie przetwarzania danych płacowych jako administrator danych w rozumieniu RODO i przepisy te nakładają na pracodawcę obowiązki ochrony tych danych – jednak nie jest to ochrona bezwzględna. Pracodawca będzie miał obowiązek ujawnić takie dane na żądanie organów ścigania, wymiaru sprawiedliwości, organów podatkowych, jak również PIP i ZUS. Pracodawca jest zobowiązany do ujawnienia na żądanie m.in. organów ścigania, wymiaru sprawiedliwości lub organów podatkowych informacji dotyczących wynagrodzenia pracownika.

- r. pr. Kornel Kowalski

SKUTKI POMINIĘCIA FORMY PISEMNEJ PRZY NAWIĄZYWANIU UMOWY O PRACĘ

Brak formy pisemnej czynności może powodować nieważność. Częściej efektem zaniedbania jest jednak ograniczenie możliwości przeprowadzenia określonych dowodów. Sama nieważność czynności jest sporadycznym skutkiem niedochowania formy pisemnej. Znacznie częściej forma pisemna jest jednak zastrzeżona jedynie dla celów dowodowych lub też dla wywołania określonych skutków czynności. W takiej sytuacji niezachowanie formy nie powoduje nieważności. Powyższe potwierdzone zostało przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 czerwca 2007 roku (IBP 64/06). Zgodnie z art. 29 § 2 K.p. umowę o pracę zawiera się na piśmie. Jednak nawiązanie stosunku pracy wymagające zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika może nastąpić nie tylko przez wyraźne i ujęte w formie pisemnej oświadczenia woli, tak jak tego wymagają przepisy, ale także zawarcie umowy o pracę ustnie, a nawet przez złożenie oświadczeń dorozumianych, wynikających z zachowania stron poprzez faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy określonych w art. 22 K.p. Do skutecznego nawiązania stosunku pracy dochodzi także wtedy, gdy zawarta na piśmie umowa o pracę była nieważna, np. z powodu wadliwej reprezentacji pracodawcy, jednak pracownik został dopuszczony do wykonywania pracy i faktycznie ją wykonywał, a pracodawca pracę tę przyjmował. W orzecznictwie przyjmuje się bowiem, że podjęcie pracy i jej wykonywanie przez osobę ubiegającą się o zatrudnienie bez zawarcia pisemnej umowy o pracę następuje, z zastrzeżeniem art. 18 § 1 KP, na warunkach uzgodnionych przez strony, a w zakresie, w którym do takich wyraźnych uzgodnień nie doszło, również z zastrzeżeniem art. 18 § 1 KP na warunkach oferowanych przez pracodawcę. Jeżeli umowa o pracę nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej, K.p. zobowiązuje pracodawcę do potwierdzenia pracownikowi na piśmie ustalenia co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków. Potwierdzenie to musi zostać dokonane przed dopuszczeniem pracownika do pracy. Pracodawca zaś, który tego zaniecha, popełnia wykroczenie przeciwko prawom pracownika – art. 281 pkt 2 K.p. W przypadku niepotwierdzenia przez pracodawcę na piśmie ustaleń co do rodzaju umowy oraz jej warunków, pracownikowi będzie przysługiwało roszczenie o ustalenie na podstawie art. 189 K.p.c. Potwierdzenie nie jest przy tym oświadczeniem woli i nie tworzy nowego stanu prawnego. Jest to oświadczenie wiedzy pracodawcy twierdzącego, że warunki umowy są takie, jak w potwierdzeniu.

- apl. radc. Małgorzata Pogorzelska

PRAWO DO WYPOWIEDZENIA UMÓW O ZAKAZIE DZIAŁALNOŚCI KONKURENCYJNEJ

Od 24.06.2020 r. obowiązuje art. 15 gf ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, który przyznaje stronom umów o zakazie działalności konkurencyjnej prawo do ich wypowiedzania z zachowaniem terminu 7 dni, w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19. Przepis odnosi się do umów o zakazie konkurencji obowiązujących po ustaniu stosunku pracy, umowy agencyjnej, umowy zlecenia, innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z ustawą Kodeks cywilny stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, umowy o dzieło, na rzecz których ustanowiono zakaz działalności konkurencyjnej. Wypowiedzanie umów o zakazie konkurencji nie jest limitowane żadnymi ograniczeniami czy spełnieniem dodatkowych przesłanek, w tym przykładowo pogorszenia sytuacji finansowej przedsiębiorcy. Możliwość jednostronnego wypowiedzenia umowy w praktyce jest uprawnieniem pracodawcy (zleceniodawcy, zamawiającego), gdyż to na ich rzecz ustanawiany jest zakaz podejmowania działalności konkurencyjnej. Na skutek rozwiązania umowy przestaje istnieć po ich stronie obowiązek finansowy z niej wynikający (odszkodowania za powstrzymanie się od zakazu konkurencji), co w głównej mierze ma prowadzić do szukania oszczędności po stronie pracodawców, natomiast druga strona zwolniona jest jednocześnie z ograniczeń w podejmowaniu zatrudnienia czy działalności zarobkowej na innej podstawie. Jak się okazuje przepis ten i w praktyce i częste korzystanie z niego przez przedsiębiorców jest dolegliwy dla osób fizycznych, będących drugą stroną umów o zakazie konkurencji, gdyż praktycznie z dnia na dzień zostają one pozbawione, często bardzo wysokich w przypadku wysokiej klasy specjalistów, świadczeń pieniężnych wynikających z zawartej umowy.

- apl. radc. Dominika Mitkowska

NOWI WSPÓLNICY W KANCELARII

Z przyjemnością informujemy, że w dniu 18 grudnia 2020 roku Jolanta Ślesicka-Wyszyńska, prokurent w Kancelarii oraz radca prawny Piotr Nietrzpiel dołączyli do grona wspólników Kancelarii Wojewódka i Wspólnicy.

Jolanta Ślesicka-Wyszyńska związana jest z Kancelarią od 14 lat, pełniąc funkcję prokurenta spółki. W swojej pracy odpowiada za kontrolowanie wszystkich procesów finansowych oraz administracyjnych, a także sprawne funkcjonowanie biura.

Piotr Nietrzpiel jest radcą prawnym specjalizującym się w bieżącej obsłudze prawnej klientów korporacyjnych oraz reprezentowaniu pracodawców w postępowaniach przed sądami powszechnymi oraz organami administracji publicznej.



NAJNOWSZE PUBLIKACJE

Z przyjemnością informujemy, że w ostatnim czasie wydane zostały kolejne publikacje autorstwa ekspertów naszej Kancelarii. Zapraszamy do zapoznania się z najnowszymi propozycjami.

- Pakiet Pracownicze plany kapitałowe w JSFP -> [SKLEP](#)
- PPK w budżetówce -> [SKLEP](#)

ZAPRASZAMY DO ŚLEDZENIA NASZEGO PROFILU NA [LINKEDIN](#)

Serdecznie zapraszamy do obserwowania naszego profilu na portalu LinkedIn, gdzie na bieżąco informujemy o zmianach prawnych, aktualnościach, publikacjach prasowych, książkowych oraz innych podejmowanych aktywnościach!

KONTAKT

Wojewódka i Wspólnicy Sp.k.
ul. Solec 38, 00-394 Warszawa
kancelaria@wojewodka.pl
tel. 22 458 23 00

