

# Newsletter (Q1)



ALEKSANDER I IZABELLA WOŹNICCY

Szanowni Państwo,

**to pierwsze kwartalne wydanie naszego newslettera.**

Przygotowaliśmy go z myślą o dostarczeniu Państwu przekrojowego spojrzenia na **najważniejsze zmiany oraz wydarzenia, które w ostatnim czasie miały miejsce w prawie pracy.**

W bieżącym wydaniu chcielibyśmy zwrócić Państwa uwagę m.in. na wybrane orzeczenia Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej dotyczące ochrony pracowników, którzy w trakcie zatrudnienia stali się niezdolni do dotychczasowej pracy i możliwości wskazywania w ogłoszeniu o pracę preferowanego wieku kandydata. W tym ostatnim aspekcie warto również zwrócić uwagę na rozstrzygnięcie Naczelnego Sądu Administracyjnego w sprawie dotyczącej przechowywania CV po zakończonym procesie rekrutacyjnym. Warto też zwrócić uwagę na stanowisko Naczelnego Sądu Administracyjnego w sprawie opodatkowania świadczeń dla pracowników delegowanych za granicę oraz na stanowisko Głównego Inspektoratu Pracy w zakresie możliwości odpracowania z wyprzedzeniem przez pracownika jego prywatnego wyjścia.

Zapraszamy do lektury, mając nadzieję, że zawarte w tej edycji newslettera informacje okażą się dla Państwa wartościowe zarówno w osobistych, jak i biznesowych sytuacjach prawnych.

Jeśli mają Państwo dodatkowe pytania, zapraszamy do kontaktu. Pozostajemy do Państwa dyspozycji.

Z wyrazami szacunku

**Zespół WP Law**



WP Law Kancelaria  
Prawna Woźniccy & Partners Sp. J.

e-mail: [biuro@wplaw.pl](mailto:biuro@wplaw.pl)  
[wplaw.pl](http://wplaw.pl)

## W tym numerze:

Niezdolność do pracy a zwolnienie pracownika .....	2
Ekwiwalent za niewykorzystany urlop pracownika .....	4
Utrata kompetencji miękkich powodem degradacji szefa .....	6
Delegacja zagraniczna: bezpłatne zakwaterowanie nieopodatkowane .....	8
TSUE o informowaniu pracowników na czas określony o zwolnieniu .....	9
NSA o usuwaniu CV po zakończonej rekrutacji .....	11
Odpracowanie wyjścia prywatnego z pracy .....	13
Preferowany przedział wieku w ogłoszeniu o pracę .....	14



Pracodawca nie może rozwiązać umowy o pracę z powodu niezdolności pracownika do dotychczasowej pracy, jeśli wcześniej nie przeanalizował, czy może zaoferować mu stanowisko dostosowane do jego potrzeb.



# Niezdolność do pracy a zwolnienie pracownika ↘

# Zaistnienie w trakcie stosunku pracy niepełnosprawności pracownika nie uzasadnia jego automatycznego zwolnienia

18 stycznia 2024 r. Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej (dalej: „TSUE”) wydał wyrok w sprawie o sygnaturze C-631/22, w którym wskazał, że pracodawca powinien wprowadzić racjonalne usprawnienia, by umożliwić niepełnosprawnemu pracownikowi, który stał się trwale niezdolny do dotychczasowej pracy, utrzymanie zatrudnienia przed podjęciem decyzji o rozwiązaniu z nim umowy o pracę. Jednak pracodawca może również wykazać, że wprowadzenie odpowiednich usprawnień stanowiłoby nieproporcjonalnie wysokie obciążenie. Gdyby jednak pracodawca nie zdecydował się na podjęcie żadnego ze wskazanych powyżej działań, to wówczas może narazić się na zarzut dyskryminacji.

## O co chodziło w sprawie?

- Sprawa dotyczyła pracownika, który w 2016 roku uległ wypadkowi przy pracy i został uznany za trwale niezdolnego do wykonywania dotychczasowej pracy.
- W konsekwencji pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę, a pracownik zdecydował się odwołać do sądu I instancji (sprawą zajmował się hiszpański sąd).
- Sąd I instancji oddalił skargę pracownika, przy czym tamtejszy sąd II instancji powziął wątpliwości w tym zakresie i postanowił zwrócić się do TSUE z zapytaniem, czy pracodawca powinien zastosować racjonalne usprawnienia, zanim zwolni takiego pracownika, ponieważ w Hiszpanii nie ma przepisów przewidujących usprawnienia. Niezwykle ważny w tym kontekście jest art. 5 dyrektywy 2000/78/WE, ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy

- Sędziowie TSUE zajmujący się powyższą sprawą ocenili, że nie można rozwiązać umowy z pracownikiem bez uprzedniego wprowadzenia i stosowania racjonalnych usprawnień w celu umożliwienia pracownikowi utrzymania zatrudnienia.

## Co to oznacza?

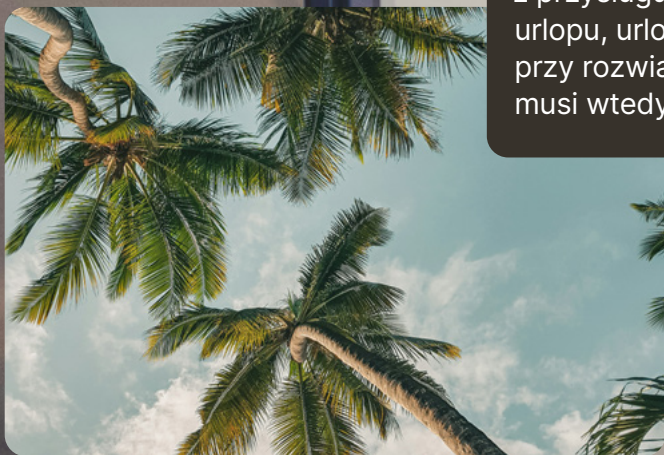
- Pracodawca nie może rozwiązać umowy o pracę z powodu niezdolności pracownika do dotychczasowej pracy, jeśli wcześniej nie przeanalizował, czy może zaoferować mu stanowisko dostosowane do jego potrzeb.
- Alternatywnie pracodawca musi wykazać, że wprowadzenie usprawnień stanowiłoby nieproporcjonalnie wysokie obciążenie.
- Wyrok jest istotny także dla polskich pracodawców, którzy przed rozstaniem się z niepełnosprawnym pracownikiem powinni pomyśleć o wprowadzeniu racjonalnych usprawnień, które dawałyby możliwość dalszego zatrudniania takiej osoby.

## §

### art. 5 dyrektywy 2000/78/WE

„W celu zagwarantowania przestrzegania zasady równego traktowania osób niepełnosprawnych, przewiduje się wprowadzenie racjonalnych usprawnień. Oznacza to, że pracodawca podejmuje właściwe środki, z uwzględnieniem potrzeb konkretnej sytuacji, aby umożliwić osobie niepełnosprawnej dostęp do pracy, wykonywanie jej lub rozwój zawodowy bądź kształcenie, o ile środki te nie nakładają na pracodawcę nieproporcjonalnie wysokich obciążeń. Obciążenia te nie są nieproporcjonalne, jeżeli są w wystarczającym stopniu rekompensowane ze środków istniejących w ramach polityki prowadzonej przez dane Państwo Członkowskie na rzecz osób niepełnosprawnych”.

W sytuacji, gdy pracodawca nie będzie w stanie wykazać, iż dochował należytej staranności, aby pracownik rzeczywiście mógł skorzystać z przysługującego mu corocznego płatnego urlopu, urlop pracownikowi nie może przepaść przy rozwiązaniu stosunku pracy. Pracownik musi wtedy otrzymać stosowny ekwiwalent.



## Ekwiwalent za niewykorzystany urlop pracownika ↘



## Pracownik ma prawo do ekwiwalentu, jeśli przed wypowiedzeniem nie wykorzystał urlopu

18 stycznia 2024 r. TSUE wydał wyrok w sprawie o sygnaturze C-218/22, w którym wskazał, że pracownik, który nie mógł wykorzystać wszystkich dni corocznego płatnego urlopu przed złożeniem wypowiedzenia, ma prawo do ekwiwalentu pieniężnego.

### O co chodziło w sprawie?

- Sprawa dotyczyła włoskiego pracownika służby publicznej, który wypowiedział umowę o pracę w celu przejścia na wcześniejszą emeryturę i zażądał wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za 79 dni corocznego płatnego urlopu niewykorzystanego w okresie trwania stosunku pracy.
- Gmina Copertino, która zatrudniała pracownika, odmówiła mu wypłaty ekwiwalentu, powołując się na zawartą we włoskich przepisach normę, zgodnie z którą pracownicy sektora publicznego w żadnym wypadku nie są uprawnieni do ekwiwalentu pieniężnego w miejsce corocznego płatnego urlopu niewykorzystanego w chwili ustania stosunku pracy.
- Sprawa trafiła do włoskiego sądu, który powziął wątpliwości co do zgodności tamtejszych przepisów z prawem unijnym, w szczególności z dyrektywą 2003/88/WE dotyczącą niektórych aspektów organizacji czasu pracy oraz z Kartą praw podstawowych Unii Europejskiej. I skierował w tej sprawie pytania prejudycjalne do TSUE.
- TSUE wskazał, że przepisy krajowe przewidujące zakaz wypłaty ekwiwalentu pieniężnego pracownikowi z tytułu corocznego płatnego urlopu są niezgodne z prawem UE. W sytuacji, gdy pracodawca nie będzie w stanie wykazać, iż dochował należytej staranności, aby pracownik rzeczywiście mógł skorzystać z przysługującego mu corocznego płatnego

urlopu, urlop pracownikowi nie może przepaść przy rozwiązaniu stosunku pracy. Pracownik musi wtedy otrzymać stosowny ekwiwalent.

- TSUE zwrócił uwagę, że prawo pracowników do corocznego płatnego urlopu, w tym jego ewentualne zastąpienie ekwiwalentem pieniężnym, nie może być podporządkowane względem czysto ekonomicznym, takim jak ograniczanie wydatków publicznych.
- TSUE wskazał także, że wyłącznie w sytuacji, gdy pracownik rozmyślnie nie wystąpił o coroczny płatny urlop, mimo że pracodawca zachęcał go do tego i informował o ryzyku utraty urlopu z końcem okresu rozliczeniowego lub okresu dozwolonego przeniesienia, prawo Unii nie stoi na przeszkodzie utracie tego prawa

“(…) pracodawca jest w szczególności zobowiązany do dopilnowania w sposób konkretny i w pełni transparentny, aby pracownik rzeczywiście był w stanie skorzystać z corocznego płatnego urlopu, poprzez skłonienie go – w razie potrzeby formalnie – do skorzystania z niego, przy jednoczesnym poinformowaniu go w sposób precyzyjny i ze stosownym wyprzedzeniem, aby urlop ten mógł jeszcze zagwarantować zainteresowanemu odpoczynek i wytchnienie, do którego ma się przyczyniać, o tym, że w przypadku niewykorzystania dni urlopu przypadną one z końcem okresu rozliczeniowego lub okresu dozwolonego przeniesienia lub że nie będzie można ich zastąpić ekwiwalentem pieniężnym. Ciężar dowodu spoczywa na pracodawcy.”

Fragment wyroku TSUE w tej sprawie

### §

#### art. 7 Dyrektywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r., dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy

- „1. Państwa Członkowskie przyjmują niezbędne środki w celu zapewnienia, by każdy pracownik był uprawniony do corocznego płatnego urlopu w wymiarze co najmniej czterech tygodni, zgodnie z warunkami uprawniającymi i przyznającymi mu taki urlop, przewidzianymi w ustawodawstwie krajowym i/lub w praktyce krajowej.
2. Minimalny okres corocznego płatnego urlopu nie może być zastąpiony wypłatą ekwiwalentu pieniężnego, z wyjątkiem przypadku gdy stosunek pracy ulega rozwiązaniu”.



Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe ocenił, że zachowanie pracownika na stanowisku kierowniczym, polegające na kilkukrotnym naruszeniu dóbr osobistych podległych mu pracowników, w szczególności pracowniczej godności, może zostać zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

## Utrata kompetencji miękkich powodem degradacji szefa ↘

# Brak umiejętności zarządzania personelem może być powodem zdegradowania szefa

Zgodnie z Wyrokiem Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe z 28 sierpnia 2023 r. (sygn. VI P 115/20), nawet jeśli szef nie stosował mobbingu, ale nie ma umiejętności potrzebnych do zarządzania pracownikami, może wówczas utracić zajmowane stanowisko.

## O co chodziło w sprawie?

- Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe oddalił powództwo kierowniczkę zespołu zatrudnionej w fabryce czekolady, która domagała się przywrócenia do pracy na dotychczasowych warunkach lub wypłaty odszkodowania. Jednocześnie pracownica nie zgodziła się na nowe warunki pracy i płacy zaproponowane przez pracodawcę i przeniesienie jej na inne stanowisko.
- Pracodawca jako bezpośrednią i główną przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie pracownicy wskazał naruszenie podstawowych obowiązków przypisanych i właściwych dla stanowiska kierowniczego, jakim jest stanowisko lidera. Były to obowiązki: prawidłowego zarządzania zróżnicowanym zespołem produkcyjnym, prawidłowego motywowania i wspierania pracowników zespołu, budowania prawidłowej, przyjaznej, koleżeńskiej atmosfery w miejscu pracy, przestrzegania zasad współżycia społecznego, poszanowania godności oraz innych dóbr osobistych pracowników, w tym zapobiegania powstania mobbingu oraz innych zjawisk niepożądanych w miejscu pracy.
- Wskazał także utratę kompetencji (kwalifikacji) osobowościowych niezbędnych do prawidłowego i zgodnego z oczekiwaniami pracodawcy wykonywania wspomnianych obowiązków, co wykluczało możliwość dalszego zatrudnienia w zespole pracowników na stanowisku kierowniczym.
- Niezależnie od powyższego pracodawca wskazał na pośrednią przyczynę, tj. likwidację stanowiska pracy zajmowanego przez powódkę (lider zespołu produkcyjnego), na rzecz nowo powstałych dwóch stanowisk: lider zmiany i kierownik strumienia. Jednocześnie pracodawca zaznaczył, że nawet gdyby nie doszło do likwidacji stanowiska pracy powódki, pracodawca złożyłby pracownicy oświadczenie o wypowiedzeniu dotychczasowych warunków zatrudnienia z powyższego powodu.

- Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe ocenił, że zachowanie pracownika na stanowisku kierowniczym, polegające na kilkukrotnym naruszeniu dóbr osobistych podległych mu pracowników, w szczególności pracowniczej godności, może zostać zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. W ocenie Sądu powódka minimum kilkukrotnie dopuściła się naruszeń dóbr osobistych wybranych podległych jej pracowników poprzez nieprawidłowości w zachowaniu i postawę sprzeczną od wymaganej na stanowisku kierowniczym.
- Sąd w tym wyroku zaznaczył także, że wysokie wymagania względem pracowników oraz silna presja, z jaką musiała mierzyć się powódka, nie usprawiedliwiły jej zachowania. Zdaniem sądu, powódka powinna zgłosić przełożonym wyższego szczebla trudności, z którymi się mierzyła na stanowisku kierowniczym. W żadnym przypadku nie stanowiły one usprawiedliwienia do tego, by nieprawidłowo traktować podwładnych.

„Ocena czy dany obowiązek pracownika ma charakter podstawowy, łączy się z charakterem wykonywanej przez niego pracy. W ocenie Sądu, powódka uchybiła podstawowemu obowiązkowi pracowniczemu, sformułowanemu w art. 100 § 2 pkt 6 k.p. – pracownik jest obowiązany w szczególności przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego. Na podstawie ustalonego stanu faktycznego zachowanie M. B. znajdującej się na stanowisku kierowniczym należy ocenić jako zawinione, godzące w pracowniczą godność. Przyjmuje się, że pracowniczą godność tworzy poczucie własnej wartości, oparte na opinii dobrego fachowca i sumiennego pracownika oraz na uznaniu zdolności, umiejętności i wkładu pracy pracownika przez jego przełożonych. Naruszeniem tak rozumianej godności pracowniczej są zachowania pracodawcy polegające między innymi na słownej lub czynnej zniewadze, dopuszczaniu się czynów nieobyczajnych wobec pracownika, krzywdzących ocenach jego kwalifikacji, udzielaniu nieprawdziwych opinii o pracowniku. (wyrok SN z dnia 21 października 2008 r., sygn. akt II PK 71/08)”.

Fragment wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w tej sprawie



# Delegacja zagraniczna: bezpłatne zakwaterowanie nieopodatkowane ↓

## Bezpłatne zakwaterowanie zapewnione przez pracodawcę pracownikowi delegowanemu za granicę nie jest przychodem tego pracownika

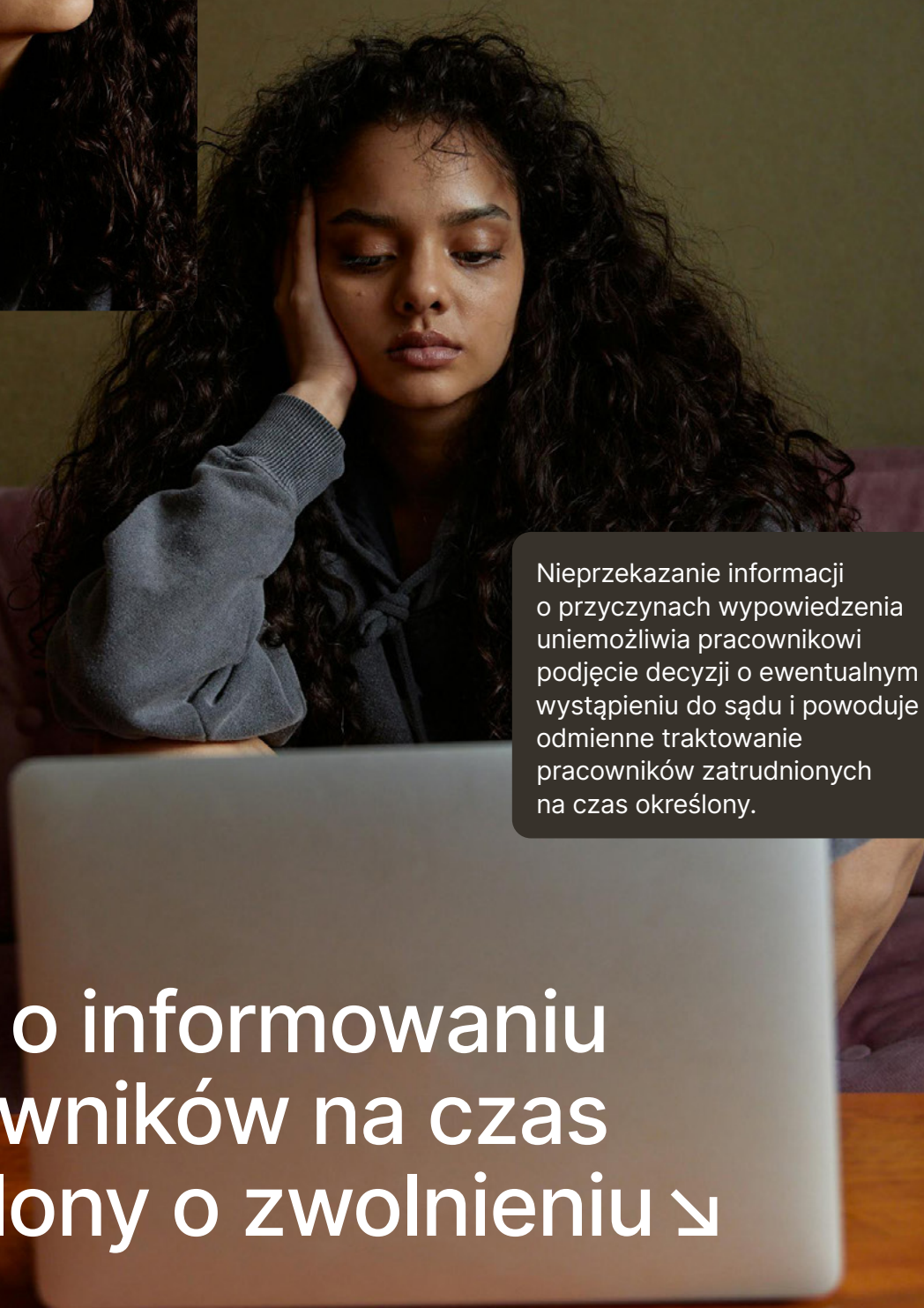
9 stycznia 2024 roku Naczelny Sąd Administracyjny w Warszawie (dalej: „NSA”) wydał dwa orzeczenia (sygn. II FSK 434/21 oraz II FSK 1332/21), w których wskazał, że **wysokość bezpłatnego zakwaterowania nie stanowi przychodu pracownika delegowanego przez pracodawcę do pracy za granicą.**

NSA wskazał, że skoro zgodnie z dyrektywą UE świadczenia rzeczowe nie stanowią elementu wynagrodzenia, to nie stanowią też podstawy opodatkowania. Według NSA wydatek na nocleg pracownika fizycznego oddelegowanego do pracy za granicę należy uznać za koszt poniesiony wyłącznie w interesie pracodawcy.

### Co to oznacza?

- **nie ma obowiązku pobierania zaliczek** na podatek PIT oraz składek ZUS od wydatków na nocleg delegowanego pracownika.
- wyroki otwierają możliwość **zmiany rozliczania delegacji** — w tym składania wniosków o stwierdzenie nadpłat za wcześniej potrącany podatek.





Nieprzekazanie informacji o przyczynach wypowiedzenia uniemożliwia pracownikowi podjęcie decyzji o ewentualnym wystąpieniu do sądu i powoduje odmienne traktowanie pracowników zatrudnionych na czas określony.

# TSUE o informowaniu pracowników na czas określony o zwolnieniu ↘

# Czy pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy na czas określony powinni być informowani o przyczynach zwolnienia? Ważne stanowisko TSUE

W dniu 20 lutego 2024 r. Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TSUE) wydał wyrok w sprawie o sygnaturze C-715/20, w którym wskazał, że **pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony musi zostać poinformowany przez pracodawcę o przyczynach rozwiązania z nim takiej umowy** jeśli taka informacja jest udzielana pracownikom zatrudnionym na czas nieokreślony.

## O co chodziło w sprawie?

- Sprawa dotyczyła pracownika, któremu po 8 miesiącach **wypowiedziano umowę na czas określony (2,5 roku), nie wskazując powodów zwolnienia na piśmie**. W rezultacie pracownik odwołał się do Sądu Rejonowego w Krakowie, zarzucając byłemu pracodawcy naruszenie zasady niedyskryminacji ze względu na rodzaj umowy o pracę. Z kolei pracodawca bronił się tym, że nie naruszył żadnych przepisów ponieważ w momencie wypowiedzania umowy nie miał obowiązku wskazywania przyczyny zwolnienia.
- do 25 kwietnia 2023 r. przepisy kodeksu pracy **nie zobowiązywały pracodawcy do wskazywania przyczyny zwolnienia w przypadku umów na czas określony**. Taki obowiązek powstawał wyłącznie w przypadku umów na czas nieokreślony. Przy czym sprawa, o której mówimy, miała miejsce przed zmianą polskiego prawa.
- Sąd Rejonowy w Krakowie skierował pytanie prejudycjalne do TSUE. **Zapytał, czy różnica w wymogach rozwiązywania umów o pracę jest zgodna z prawem unijnym**. Chciał wiedzieć także, czy na prawo unijne w tym temacie można powoływać się w sporze pomiędzy jednostkami.
- TSUE stwierdził, że pracownik zatrudniony na czas określony **musi zostać poinformowany przez pracodawcę o przyczynach zwolnienia**, jeśli pracodawca udziela takich informacji osobom zatrudnionym na umowach bezterminowych.
- Nieprzekazanie informacji o przyczynach wypowiedzenia uniemożliwia pracownikowi podjęcie decyzji o ewentualnym wystąpieniu do sądu i powoduje odmienne traktowanie pracowników zatrudnionych na czas określony. **Tymczasowy charakter zatrudnienia nie może skutkować mniej korzystnym traktowaniem**.
- TSUE zaznaczył jednak, że **to do sądu krajowego należy ustalenie**, czy pracownik, który został

zatrudniony na czas określony, znajdował się w tym przypadku **w sytuacji porównywalnej** z sytuacją pracownika, który był zatrudniony przez tego samego pracodawcę na czas nieokreślony.

- W konsekwencji **niewskazanie przyczyn zwolnienia w przypadku umowy na czas określony jest sprzeczne z prawem UE, w szczególności z prawem do sądu określonym w Karcie praw podstawowych UE**. Sąd krajowy musi odstąpić od stosowania wszelkich polskich przepisów w sytuacji, gdy dokonanie wykładni prawa krajowego zgodnie z prawem Unii nie będzie możliwe.
- Ten wyrok może wpłynąć na wciąż toczące się postępowania pracowników, których zwolniono na starych zasadach tj. sprzed nowelizacji kodeksu pracy z 2023 roku, choć takich spraw może już być niewiele. Może także otworzyć możliwość wznowienia spraw, które zostały już prawomocnie zakończone.

„(...)skoro pracownik zatrudniony na czas określony, z którym rozwiązano umowę o pracę za wypowiedzeniem, nie został poinformowany, w przeciwieństwie do pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony, z którym rozwiązano umowę o pracę, o przyczynach tego wypowiedzenia, to jest on pozbawiony informacji istotnej dla oceny nieuzasadnionego charakteru zwolnienia i rozważenia ewentualnego wniesienia sprawy do sądu”.

„Prawo Unii stoi na przeszkodzie uregulowaniu krajowemu zezwalającemu pracodawcy na nieprzedstawianie uzasadnienia rozwiązania umowy o pracę na czas określony za wypowiedzeniem, podczas gdy jest on do tego zobowiązany w przypadku rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony. Sąd krajowy rozpatrujący spór między jednostkami, w którym dokonanie wykładni stosownych przepisów prawa krajowego w zgodzie z tą klauzulą jest niemożliwe, musi w ramach swoich właściwości zapewnić jednostkom ochronę prawną przysługującą im na podstawie art. 47 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej oraz zagwarantować pełną skuteczność tego postanowienia, w razie konieczności poprzez odstąpienie od stosowania wszelkich przepisów prawa krajowego, które stoją z nim w sprzeczności”.

Fragmety wyroku TSUE w tej sprawie



Ten wyrok jest precedensowy z uwagi na dotychczasową praktykę Urzędu Ochrony Danych Osobowych, który uznawał, że niezwłocznie po zakończonej rekrutacji dane kandydatów powinny zostać usunięte. Stanowisko organu nadzorczego było więc błędne.

## NSA o usuwaniu CV po zakończonej rekrutacji ↘

# Czy pracodawca musi usuwać CV kandydata bezpośrednio po zakończonej rekrutacji?

## Precedensowy wyrok NSA

W dniu 20 lutego 2024 r. zapadł korzystny dla pracodawców wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego w Warszawie (NSA) w sprawie o sygnaturze III OSK 2700/22. Sąd wskazał w nim, że nawet kilka lat po zakończeniu rekrutacji można przechowywać dokumenty kandydatów do pracy – np. CV. W rezultacie NSA podtrzymał stanowisko Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie (WSA) z 4 sierpnia 2022 r. (sygn. II SA/Wa 542/22), od którego to wyroku Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych złożył skargę kasacyjną.

### O co chodziło w sprawie?

- Kandydatka nie otrzymała pracy w firmie. **W konsekwencji poprosiła o wykasowanie jej danych z bazy.** W odpowiedzi zwrotnej firma poinformowała kandydatkę, że zablokowała jej profil w bazie, ale musi dysponować jej danymi nawet po zakończonym procesie rekrutacyjnym ze względu na ewentualne roszczenia związane z naruszeniem zasad równości w zatrudnieniu. Kandydatka zażądała usunięcia danych i co najmniej poinformowania jej, jak długo firma zamierza przechowywać i przetwarzać jej dane. Na skutek ponownej decyzji odmownej i niesprecyzowania okresu, w jakim firma będzie przechowywać i przetwarzać jej dane, **kandydatka postanowiła skierować skargę do Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych (PUODO).**
- PUODO wydał decyzję, w której wskazał, że nie znajduje żadnego uzasadnienia prawnego dla powoływania się przez firmę na przetwarzanie danych osobowych kandydata w celu obrony przed ewentualnymi roszczeniami i **udzielił firmie upomnienia.**
- Firma postanowiła **zaskarżyć decyzję PUODO do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego (WSA) w Warszawie.**
- **WSA uchylił decyzję PUODO.** Wskazał, że po zakończonej rekrutacji uzasadnione jest przechowywanie danych stanowiące zarazem interes pracodawcy jak i kandydata do pracy bowiem w sytuacji zarzutu dyskryminacji będą one niezbędne w celu porównania sytuacji osób, które złożyły aplikację, w tym sprawdzenia, czy miało miejsce naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

- Sprawa ostatecznie **trafiła do Naczelnego Sądu Administracyjnego (NSA).**
- **NSA podtrzymał stanowisko WSA.** Wskazał, że pracodawca posiada cel i ma **prawo przechowywać dane osobowe kandydatów** przez okres przedawnienia roszczeń ze stosunku pracy, który wynosi 3 lata (zgodnie z art. 291 § 1 k.p.).
- W ocenie Sądu wskazany okres przechowywania jest korzystny zarówno dla pracodawcy, jak i kandydata ponieważ jeśli pojawi się zarzut dyskryminacji dotyczący zatrudnienia, sąd będzie musiał porównać sytuację innych kandydatów aplikujących do pracy i orzec, czy w odniesieniu do niedoszedłego pracownika rzeczywiście zachodziły przesłanki wskazujące do stwierdzenia dyskryminacji. Po upływie 3 lat dane kandydatów należy usunąć.

„(...) przetwarzanie danych osobowych na podstawie art. 6 ust. 1 lit. f RODO powinno być niezbędne dla realizacji celu wynikającego z prawnie uzasadnionych interesów administratora, a te należy ustalać z uwzględnieniem charakteru i kontekstu relacji łączącej administratora z osobą, której dane osobowe są przetwarzane. Jeżeli łącząca te dwa podmioty relacja zawiera w sobie prawnie dopuszczalne roszczenie, które może być dochodzone na drodze sądowej, to nie można z góry wyłączyć dopuszczalności przetwarzania danych osobowych na podstawie art. 6 ust. 1 lit. f RODO, wyłącznie z uwagi na potencjalność realizacji tego roszczenia. (...) zaprzestanie przetwarzania danych osobowych osoby, która negatywnie przeszła proces rekrutacyjny i tym samym wyzbycie się przez pracodawcę wszelkich dokumentów i danych identyfikujących oraz pozycjonujących tę osobę w tym procesie, może uniemożliwić lub znacznie utrudnić mu skuteczną obronę przed postawionymi przed sądem zarzutami dyskryminacyjnymi”.

Fragmenty wyroku NSA w Warszawie



# Odpracowanie wyjścia prywatnego z pracy ↓


## Czy pracownik może odpracować swoje wyjście prywatne z zakładu pracy z wyprzedzeniem?

Główny Inspektorat Pracy w najnowszym wydanym przez siebie stanowisku z dnia 22 lutego 2024 r. (GIP-24-48686) wskazał, że pracownik może odpracować planowane wyjście prywatne jeszcze przed jego wystąpieniem.

**Przykładowo:** pracownik chciałby wyjść z pracy w piątek na dwie godziny z powodu wizyty u lekarza i odpracować takie wyjście we wtorek i środę, zostając w te dni godzinę dłużej w pracy.

**Uwaga:** Główny Inspektorat Pracy zaznaczył także, że w sytuacji, gdy pracownik nie skorzysta w późniejszym terminie z ponadwymiarowych godzin w ramach zwolnienia, niezbędne może być wypłacenie takiemu pracownikowi dodatku za nadgodziny.

Dotychczas dominował pogląd, że odpracowanie godzin powinno mieć miejsce po wyjściu prywatnym, a nie przed jego wystąpieniem.

A photograph of three young adults in a classroom or office setting. In the foreground, a man with a beard and dark hair is looking down at a laptop. Behind him, a woman with long, dark, curly hair is looking at a laptop, holding a pen. In the background, another woman is looking at a laptop. The scene is lit with warm, soft light, and there are bookshelves in the background.

# Preferowany przedział wieku w ogłoszeniu o pracę ↴

W ocenie TSUE osoby niepełnosprawne mają prawo do samostanowienia i wyboru wieku opiekuna. Osoba będąca w tym samym wieku co osoba niepełnosprawna łatwiej może się z taką osobą niepełnosprawną zintegrować.

## Czy w ogłoszeniu o pracę pracodawca może wskazywać preferowany przedział wieku kandydata?

W dniu 7 grudnia 2023 r. Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej wydał wyrok w sprawie o sygnaturze C-518/22, w którym uznał widełki wiekowe w rekrutacji za zgodne z prawem. Wskazał także, że odmienne traktowanie kandydatów ze względu na wiek może być uzasadnione charakterem świadczonych usług.

### O co chodziło w sprawie?

- niemiecka spółka świadcząca usługi asystencji oraz doradztwa dla osób niepełnosprawnych prowadziła rekrutację na stanowisko asystentki osoby niepełnosprawnej. Skarżąca, której kandydatura została w tej rekrutacji odrzucona, uznała, że została zdyskryminowana z powodu swojego wieku. W konsekwencji pozwała niedoszłego pracodawcę o odszkodowanie za dyskryminację ze względu na wiek. Z kolei zatrudniający uważał, że oferta uwzględniała życzenia i potrzeby beneficjenta asystencji będącego osobą niepełnosprawną. Jego zachowanie było więc uzasadnione. Pozwalały na to także niemieckie przepisy, które nakładają obowiązek spełnienia indywidualnych życzeń osób niepełnosprawnych podczas świadczenia na ich rzecz usług opiekuńczych.
- W tej sprawie sąd I instancji orzekł na korzyść powódki, a sąd II instancji przychylił się do stanowiska pracodawcy. Następnie sąd federalny, który rozpatruje skargę rewizyjną kandydatki, zwrócił się do TSUE z prośbą o wskazanie, czy przepisy dyrektywy 2000/78/WE ustanawiającej ogólne warunki równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy uzasadniają w tej sprawie odmienne traktowanie związane z wiekiem.
- W ocenie TSUE osoby niepełnosprawne mają prawo do samostanowienia i wyboru wieku opiekuna. Osoba będąca w tym samym wieku co osoba niepełnosprawna łatwiej może się z taką osobą niepełnosprawną zintegrować.
- Wyrok może być istotny dla pracodawców, ponieważ pozwoli im wskazywać w ogłoszeniach o pracę preferowany wiek czy płeć kandydata lub inne kryteria, które mogłyby wydać się dyskryminujące. Przy czym należy mieć na uwadze, że takie kryterium musi być obiektywne i uzasadnione.

„(...) Artykuł 2 ust. 5 dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy w świetle art. 26 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej oraz art. 19 Konwencji Narodów Zjednoczonych o prawach osób niepełnosprawnych, zatwierdzonej w imieniu Unii Europejskiej decyzją Rady 2010/48/WE z dnia 26 listopada 2009 r. należy interpretować w ten sposób, że nie stoi on na przeszkodzie temu, aby na podstawie ustawodawstwa krajowego przewidującego uwzględnianie indywidualnych życzeń osób uprawnionych ze względu na ich niepełnosprawność do korzystania z usług asystencji osobistej zatrudnienie osoby świadczącej usługę asystencji osobistej było uzależnione od jej wieku, jeżeli środek taki jest niezbędny do ochrony praw i wolności innych osób”.

Fragment wyroku TSUE w tej sprawie

Mają Państwo do nas pytania?

# Zapraszamy do kontaktu

WP Law Kancelaria Prawna Woźniccy & Partners Sp. J.

e-mail: [biuro@wplaw.pl](mailto:biuro@wplaw.pl)

[wplaw.pl](http://wplaw.pl)

nr kontaktowy biura w Warszawie:

+48 514 064 993, +48 22 89 12 585



Izabella  
Woźnicka ↗



Aleksander  
Woźnicki ↗



Konrad  
Mastalerz ↗