

Poznań, dnia 2 czerwca 2020 roku

NEWSLETTER

dotyczący dokonywania potrąceń z wynagrodzeń oraz kwestii związanych z dokonywaniem pomiaru temperatury ciała

Szanowni Państwo,

po raz kolejny powracamy do omawianego już przez nas tematu tzw. „Tarczy antykryzysowej 3.0.”, a więc ustawy z dnia 14 maja 2020 r. o zmianie niektórych ustaw w zakresie działań osłonowych w związku z rozprzestrzenieniem się wirusa SARS-CoV-2, która weszła w życie w dniu 16 maja. Tym razem skupimy się na zasadach dokonywania potrąceń z wynagrodzenia za pracę, zmodyfikowanych na mocy Tarczy 3.0., co jest o tyle istotne, iż zmiana ta wpływa już na wynagrodzenia majowe (!).

W drugiej części newslettera poruszamy temat dokonywania pomiaru temperatury pracownikom jako sposobu walki z rozprzestrzenieniem się wirusa.

W razie jakichkolwiek pytań lub wątpliwości, jesteśmy do Państwa pełnej dyspozycji.

1. POTRĄCENIA Z WYNAGRODZENIA ZA PRACĘ

Tarcza 3.0. zwiększa **kwotę wolną od potrąceń**.

„Standardowa” regulacja art. 87[1] § 1 kp wskazuje, iż kwotą wolną od potrąceń jest kwota w wysokości:

- 1) minimalnego wynagrodzenia za pracę netto, tj. po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne, zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz wpłat dokonywanych do pracowniczego planu kapitałowego, jeżeli pracownik nie zrezygnował z ich dokonywania (obecnie ok. 1920 zł) – przy potrącaniu należności innych niż świadczenia alimentacyjne,
- 2) 75% minimalnego wynagrodzenia netto – przy potrącaniu zaliczek pieniężnych udzielonych pracownikowi,
- 3) 90% minimalnego wynagrodzenia netto – przy potrącaniu kar pieniężnych przewidzianych w art. 108 kp, tj. kar porządkowych.

Na mocy art. 52 Tarczy 3.0. kwota wolna od potrąceń **podniesiona została o 25% na każdego nieosiągającego dochodu członka rodziny pracownika, którego pracownik ten ma na utrzymaniu**.

Czyje wynagrodzenie podlega takiej dodatkowej ochronie? Regulacja ta odnosi się do pracownika, któremu zostało obniżone wynagrodzenie, bądź też którego członek rodziny utracił źródło dochodu – jeśli nastąpiło to z powodu podjętych na terytorium RP działań służących zapobieganiu zarażeniem wirusem SARS-CoV-2.

Nadmienić należy, iż Tarcza 3.0. **definiuje „członka rodziny”** jako małżonka albo rodzica wspólnego dziecka oraz dziecko w wieku do 25. roku życia, a także dziecko, które ukończyło 25. rok życia, legitymujące się orzeczeniem o niepełnosprawności (jeżeli w związku z tą niepełnosprawnością przysługuje świadczenie pielęgnacyjne / specjalny zasiłek opiekuńczy / zasiłek dla opiekuna). Przez „dziecko” rozumie się dziecko własne pracownika, dziecko współmałżonka, a także dziecko rodzica wspólnego dziecka. „Członkiem rodziny” **nie jest** natomiast dziecko pozostające pod opieką opiekuna prawnego, dziecko pozostające w związku małżeńskim, a także pełnoletnie dziecko posiadające własne dziecko.

Zwiększenie kwoty wolnej od potrąceń oznacza, iż kwotę wolną od potrąceń w wysokości minimalnego wynagrodzenia netto **należy powiększyć o 25% (tej kwoty) w odniesieniu do każdego członka rodziny pozostającego na utrzymaniu pracownika**, tj. przykładowo – o 75% w przypadku pozostawania na utrzymaniu pracownika jego małżonka, który utracił źródło dochodów (na skutek powyżej wskazanych działań) oraz dwójki dzieci w wieku szkolnym. Wprowadzone ograniczenia mogą zatem doprowadzić do sytuacji, w której **nie będzie możliwe potrącenie jakiegokolwiek kwoty z wynagrodzenia pracownika w danym miesiącu** – zajęcie będzie musiało być wówczas dokonywane w następnych miesiącach. Należy przy tym wskazać, iż w Tarczy 3.0. nie ma końcowej daty stosowania ww. przepisów o zwiększeniach kwoty wolnej od potrąceń.

Istotnym jest pytanie o to, **jak w prawidłowy sposób zdefiniować sformułowanie „działania podjęte na terytorium RP służące zapobieganiu zarażeniem wirusem SARS-CoV-2”**. Przepis ten w żaden sposób nie dookreśla bowiem, czy powinny to być działania bezpośrednio zapobiegające zarażeniu, tj. przykładowo – zamknięcie szkół, hoteli; czy również działania o charakterze pośrednim, stanowiące niejako wypadkową ustanawianych w okresie stanu epidemii regulacji, tj. przykładowo – obniżenie wymiaru czasu pracy na mocy przepisów „tarczowych”. W obu bowiem przypadkach możliwa jest do zrealizowania **przesłanka obniżenia wynagrodzenia lub utraty źródła dochodu**. W uzasadnieniu do projektu ww. zmian wskazano, iż „(...) w sytuacji, gdy pracownik ma na utrzymaniu członków rodziny (niepracujący małżonek, dzieci) chroniona przed egzekucją kwota (1920 zł) jest niewystarczająca do utrzymania rodziny. Ma to szczególne znaczenie w obecnej sytuacji, gdy na skutek podjętych działań część pracowników może utracić zatrudnienie lub mieć obniżone wynagrodzenie”. W naszej ocenie, biorąc pod uwagę cel, jaki przyświecał wprowadzeniu przedmiotowej regulacji, należałoby uznać, iż wskazaną przesłankę winno się rozumieć odpowiednio szerzej, czyli odnieść ją do tych działań, które

pozwalają pracodawcom na czynności choćby pośrednio związane z zapobieganiem zarażeniem wirusem SARS-CoV-2, a które prowadzą do tego samego skutku, czyli obniżenia wynagrodzenia pracownika lub utraty źródła dochodu przez członka rodziny pracownika, choć z pewnością celowe byłoby jak najszybsze wydanie oficjalnego stanowiska urzędowego w tym zakresie.

Należy jeszcze odnieść się do kwestii praktycznych, czy wręcz „czysto” technicznych:

- 1) Tarcza 3.0. nie przewiduje przepisów przejściowych w kontekście jej art. 52 – oznacza to więc, że przepisy o zwiększonej kwocie wolnej od potrąceń **obowiązują i należy je stosować już przy obliczaniu wynagrodzenia za miesiąc maj br. (!)**;
- 2) Tarcza 3.0. nie wskazuje również sposobu, w jaki pracodawca powinien poznać informację o tym, czy w odniesieniu do danego pracownika znajdzie zastosowanie przepis o zwiększonej kwocie wolnej od potrąceń – z uwagi na przepisy RODO oraz brak regulacji tarczowej rekomendujemy więc:
 - poinformować pracowników o potencjalnie przysługującym im uprawnieniu;
 - pobrać od pracowników spełniających przesłanki do stosowania przepisów o zwiększonej kwocie wolnej od potrąceń **oświadczenia** o liczbie osób pozostających na utrzymaniu danego pracownika.

2. POMIAR TEMPERATURY

Niewątpliwie mamy dziś „prawny kłopot” z mierzeniem temperatury pracownikom, jako jednym z narzędzi mających na celu zapobieganie rozprzestrzenianiu się COVID-19, wywołany głównie przez zmieniające się stanowiska Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych, a także różne – często nieuwzględniające kwestii ochrony danych osobowych – wytyczne Głównego Inspektora Sanitarnego.

W najnowszym stanowisku PUODO z dnia 5 maja br. czytamy, że:

- 1) przepisy o ochronie danych osobowych nie sprzeciwiają się przetwarzaniu danych pracowników w zakresie np. mierzenia temperatury. RODO w swoim art. 9 ust. 2 lit. i) wskazuje bowiem, że szczególne kategorie danych (dotyczące zdrowia) można przetwarzać, gdy jest to niezbędne ze względów związanych z interesem publicznym w dziedzinie zdrowia publicznego, takich jak ochrona przed poważnymi transgranicznymi zagrożeniami zdrowotnymi, jeżeli wynika to z przepisów prawa;
- 2) przepis ten koresponduje zatem z regulacjami krajowymi z dziedziny walki z pandemią COVID-19. Zgodnie bowiem z art. 17 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, GIS posiada uprawnienia, aby oddziaływać na inne podmioty oraz wskazywać na przyjmowanie właściwych rozwiązań;

- 3) PUODO wskazuje, że jeżeli inspektor sanitarny uzna, iż niezbędne jest przyjęcie rozwiązania w postaci mierzenia temperatury pracownikom, może skorzystać z właściwego dla niego środka prawnego, w efekcie czego **na zakład pracy nałożony zostanie obowiązek w postaci decyzji o dokonywaniu pomiaru temperatury**. Zastosowanie się przez pracodawcę do takiej decyzji będzie stanowiło więc „oparcie się” o podstawę prawną dla przetwarzania danych osobowych dotyczących stanu zdrowia;
- 4) PUODO stwierdza także, że zgoda pracownika nie stanowi podstawy prawnej dla przetwarzania przez pracodawcę danych osobowych o temperaturze ciała pracownika.

Ww. stanowisko PUODO jest kwestionowane z różnych względów:

- 1) po pierwsze, nie każde mierzenie temperatury uznamy za przetwarzanie danych osobowych w sposób zautomatyzowany lub tradycyjny, podejmowane w zamiarze przetwarzania pozyskanych w ten sposób informacji w zbiorze danych (co „podlega” pod RODO). Jeśli bowiem mierzymy temperaturę pracowników przy wejściu do zakładu pracy, nie odnotowując nigdzie wyniku takiego pomiaru, to nie mamy do czynienia z przetwarzaniem danych osobowych objętym RODO;
- 2) po drugie, stanowisko PUODO nie potwierdza, czy wytyczne GIS publikowane na stronie internetowej stanowią ww. podstawę prawną i są wystarczające dla wprowadzenia pomiaru temperatury pracowników w zakładach pracy;
- 3) po trzecie wreszcie, PUODO w ww. stanowisku **nie wskazuje żadnych innych krajowych podstaw prawnych przetwarzania, co może oznaczać, że z mocy samego prawa (tj. bez działania inspekcji sanitarnej) pracodawca nie może skutecznie powoływać się na przepisy pozwalające na przetwarzanie tych danych.**

Podsumowując, zamiast rozwiewać wątpliwości i wskazywać jednoznacznie na sposób postępowania w tej materii, **stanowisko PUODO mnoży dalsze pytania**. By sprawę jeszcze bardziej zagmatwać, już po publikacji ww. stanowiska, GIS wydał wytyczne np. dla zakładów fryzjerskich czy kosmetycznych, w których wskazano, iż badanie temperatury powinno odbywać się na podstawie zgody pracowników (co jednoznacznie wykluczył PUODO!).

Co robić zatem?

Dalsze mierzenie temperatury i przetwarzanie danych osobowych pracowników w tym zakresie z powołaniem się na wymogi związane z BHP i art. 207 kp oraz wytyczne GIS (wskazujące – przynajmniej aktualnie – na pomiary temperatury pracowników jako rozsądne narzędzie walki z rozprzestrzenianiem się koronawirusa) **wyduje się być rozwiązaniem racjonalnym i odpowiadającym aktualnym potrzebom pracodawców**. Jest jednak obarczone pewnym ryzykiem, którego nie jesteśmy dziś w stanie wyeliminować z uwagi na ogólność sformułowań użytych w przepisie art. 207 kp.



Innym rozwiązaniem jest zwrócenie się do właściwej miejscowo jednostki inspekcji sanitarnej o wydanie decyzji nakładającej na pracodawcę obowiązek dokonywania pomiarów temperatury pracownikom. Uzyskanie takiej decyzji, wobec braku aktualnie powszechnych przepisów, stanowiłoby dla pracodawcy podstawę prawną do przetwarzania danych osobowych w omawianym zakresie (byłoby to zatem rozwiązanie pozbawione ww. ryzyka).

W przypadku wszystkich ww. obszarów jesteśmy do Państwa dyspozycji.

Pozdrawiamy serdecznie,

Zespół Kancelarii

Szuszczyński Kamińska Kancelaria Prawa Pracy s.c.

+48 61 843 87 58

kancelaria@szuszczyński.pl

www.szuszczyński.pl

Zastrzeżenie: niniejszy newsletter objęty jest prawami autorskimi kancelarii Szuszczyński Kamińska Kancelaria Prawa Pracy. Wszelkie informacje zawarte w newsletterze mają charakter pogładowy. Poszczególne instytucje zostały omówione w niniejszej informacji w sposób ramowy i wyłącznie w zakresie wybranych aspektów z nimi związanych. Opracowania nie należy zatem traktować jako kompleksowej analizy, w której w sposób wyczerpujący omówione zostały wszystkie wskazane w niej zagadnienia.