



Szanowni Państwo,

w niniejszym wydaniu piszemy w szczególności o praktycznych aspektach współpracy i budowania relacji ze związkami zawodowymi. Od stycznia 2019 r. do związków zawodowych będą mogły przystępować również osoby zatrudniane na podstawie umów cywilnoprawnych. Komentujemy najważniejsze zmiany oraz związane z nimi prawa i obowiązki pracodawców.

Okres świąteczno-noworoczny to zwykle czas wzmożonej aktywności związków zawodowych. Podpowiadamy, jak radzić sobie w sytuacjach, w których związki zapowiadają protesty.

Ponadto przedstawimy zmiany, jakie szykuje ustawodawca w zakresie ograniczenia handlu w niedzielę i święta. Zwracamy również uwagę na zmiany dotyczące elektronicznych zwolnień lekarskich, które weszły w życie od 1 grudnia 2018 r. Od tego dnia lekarze mogą wystawiać zwolnienia lekarskie tylko w formie elektronicznej. Zwolnienia papierowe będą wykorzystywane jedynie w wyjątkowych sytuacjach (np. w razie awarii systemu).

r. pr. Łukasz Chruściel

### **Członkostwo w związku zawodowym także dla zleceniobiorców**



Od 1 stycznia 2019 r. wchodzi w życie duża zmiana w ustawie o związkach zawodowych. Do najważniejszych należy zaliczyć otwarcie związków dla osób wykonujących pracę zarobkową niebędących pracownikami. Osoby świadczące pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie, niż stosunek pracy (np. na podstawie umowy zlecenia, umowy o dzieło czy umowy o świadczenie usług) zyskają prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych.

r. pr. Sandra  
Szybak-Bizacka

## Status zakładowej organizacji związkowej

Powyższe będzie miało wpływ na sposób ustalania, czy danej organizacji związkowej przysługuje status zakładowej organizacji związkowej. Jest to istotne, bowiem z tym statusem związanych jest szereg uprawnień przysługujących organizacji związkowej (np. prawo do zajmowania stanowiska w indywidualnych sprawach pracowników czy w sprawach dotyczących zbiorowych interesów; ochrona zatrudnienia członków związku; prawo do zwolnień od pracy; prawo do wszczęcia sporu zbiorowego).

Od nowego roku uprawnienia zakładowej organizacji związkowej będą przysługiwać organizacji zrzeszającej co najmniej 10 członków będących pracownikami lub innymi niż pracownicy osobami wykonującymi pracę zarobkową. W przypadku tych ostatnich będą jednak brane pod uwagę wyłącznie te osoby, które świadczą pracę na rzecz danego pracodawcy przez okres co najmniej 6 miesięcy.



## Informacja półroczna

Zmianie ulegnie również częstotliwość składania informacji o liczbie członków organizacji związkowej. Aktualnie organizacje związkowe mają obowiązek przedstawiać pracodawcy informację o liczbie członków co kwartał, według stanu na ostatni dzień kwartału, w terminie do 10 dnia miesiąca następującego

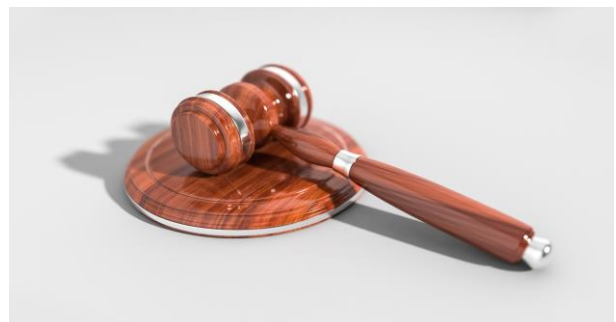
po tym kwartale. Od 1 stycznia 2019 r. organizacje związkowe będą miały obowiązek przekazywać informacje półroczne (według stanu na dzień 30 czerwca i 31 grudnia – w terminie do 10 dnia miesiąca następującego po tym okresie).

Organizacji związkowej, która nie wypełni w terminie obowiązku przedstawienia informacji o liczbie członków, nie będą przysługiwać uprawnienia zakładowej organizacji związkowej do czasu wykonania tego obowiązku. Dotychczas wyżej wymienione konsekwencje wynikały wyłącznie z orzecznictwa Sądu Najwyższego. Teraz skutek taki został wyraźnie przewidziany w przepisach.

## Sądowa weryfikacja liczby członków

Nowe przepisy wprowadzają również możliwość sądowej weryfikacji liczby członków organizacji związkowej. Pracodawca będzie mógł zgłosić pisemne zastrzeżenie co do liczebności zakładowej organizacji związkowej w terminie 30 dni od dnia przedstawienia mu przez tę organizację informacji o liczbie członków. Organizacja związkowa po otrzymaniu takich zastrzeżeń będzie miała obowiązek wystąpienia do sądu z wnioskiem o ustalenie liczby członków.

Jeżeli organizacja związkowa w terminie 30 dni od zgłoszenia zastrzeżenia przez pracodawcę nie wystąpi do sądu, utraci uprawnienia zakładowej organizacji związkowej do czasu wykonania tego obowiązku.



Sąd weryfikuje liczbę członków na podstawie przedłożonych przez organizację związkową dowodów, w trybie nieprocesowym. Ma obowiązek wydać orzeczenie w terminie 60 dni od daty złożenia wniosku. W postępowaniu sądowym do przetwarzania danych ujawniających przynależność związkową osób wykonujących pracę zarobkową będzie upoważniony wyłącznie sąd oraz osoby działające w imieniu zakładowej organizacji związkowej, która złożyła wniosek o ustalenie liczby jej członków. Pracodawca nie będzie miał dostępu do takich danych. Otrzyma jedynie potwierdzenie, czy liczba członków została wskazana przez organizację związkową prawidłowo, czy nie.

Jeżeli zgłoszone przez pracodawcę zastrzeżenie co do liczebności zakładowej organizacji związkowej okaże się bezpodstawne, ponowne zgłoszenie zastrzeżenia przez pracodawcę będzie możliwe nie wcześniej, niż po upływie roku od uprawomocnienia się orzeczenia sądu.

### **Protest dopiero po przeprowadzeniu rokowań i spełnieniu kilku dodatkowych warunków**



r. pr. Robert  
Stępień

Okres przedświąteczny jest szczególnie atrakcyjny dla związków zawodowych działających w branży handlowej z punktu widzenia prowadzenia agitacji związkowej i wywierania na pracodawcy nacisków w celu wywalczenia dodatkowych uprawnień lub świadczeń

Jest to okres szczególnego natężenia pracy i pracodawcy obawiają się protestów czy strajków mogących zakłócić czy wręcz wstrzymać proces pracy. Grozi to ogromnymi stratami. Związki zawodowe wiedzą o tym i

wykorzystują to, grożąc zorganizowaniem protestu.

Poniżej wskazujemy na kilka warunków, które muszą być spełnione, aby protest mógł zostać zorganizowany zgodnie z prawem.

Po pierwsze, zorganizowanie protestu musi być poprzedzone wszczęciem sporu zbiorowego i przeprowadzeniem przynajmniej rokowań. Wszelkie odmienne argumenty związków zawodowych o dopuszczalności organizowania protestów z pominięciem ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, są nieuzasadnione. Taki protest będzie nielegalny, co umożliwia pracodawcy pociągnięcie organizatorów do odpowiedzialności.

Po drugie, protest może być prowadzony wyłącznie w celu poparcia żądań podnoszonych w ramach sporu zbiorowego, co do których były prowadzone rokowania. Prowadzenie sporu zbiorowego nie uprawnia do organizowania protestów w dowolnym celu i zakresie.

### » The Word – Forces for Change - Ius Laboris



Raport *The Word – Forces for Change* bada wpływ zmieniającego się geopolitycznego, demograficznego i technologicznego krajobrazu na pracodawców.

Pełna wersja raportu dostępna jest [tutaj](#).

Po trzecie wreszcie, protest nie może naruszać obowiązujących przepisów ani przeszkadzać pracodawcy w zarządzaniu zakładem pracy i zapewnieniu jego normalnego funkcjonowania. W szczególności, protest nie może prowadzić do przerwania pracy (o ile nie jest strajkiem). Nie może również przeszkadzać w pracy innym pracownikom ani zakłócać klientom sklepów swobodnego dokonywania zakupów.

Jeszcze bardziej restrykcyjne reguły obowiązują w przypadku strajku. Zorganizowanie strajku jest możliwe dopiero po zakończeniu etapu rokowań i mediacji w sporze zbiorowym, a ponadto wymaga zorganizowania referendum i uzyskania poparcie załogi.

### **Urlop na żądanie nie może być formą protestu**

Jeżeli większa grupa pracowników zgłasza wniosek o urlop na żądanie, chcąc w ten sposób zaprotestować przeciwko warunkom pracy, pracodawca ma prawo odmówić urlopu i pociągnąć pracowników do odpowiedzialności. Takie działanie jest bowiem naruszeniem ich podstawowych obowiązków. Celem urlopu jest zapewnienie pracownikowi odpoczynku, a nie manifestacja niezadowolenia z warunków pracy. W tym celu ustawodawca przewidział inne środki.

### **Koniec z otwartymi w niedzielę sklepami świadczącymi usługi pocztowe. Fraczychobiorcy na razie bez zmian**

Do sejmu wpłynął projekt ustawy dotyczący zmian w dotychczasowych zasadach ograniczenia handlu w placówkach handlowych. Projekt ma przede wszystkim przeciwdziałać otwieraniu placówek handlowych, które prowadzą sprzedaż w niedzielę ze względu na prowadzoną działalność pocztową.

Nowe przepisy mówią wprost, że działać będą mogły tylko te placówki pocztowe, których przeważająca działalność polega na świadczeniu usług pocztowych, a nie – jak wynika z obecnie obowiązującej ustawy – wszystkie placówki pocztowe.

Prace nad projektem trwają. Co istotne, na tę chwilę projekt nie przewiduje zmian w definicji doby niedzielnej i świątecznej ani zmian mających prowadzić do ograniczenia handlu przez fraczyobiorców.

### **Jak przeciwdziałać kradzieżom pracowniczym?**



**apl. radc. Kinga Polewka**

Kradzieże w zakładach pracy nie należą do rzadkości, w szczególności w branży handlowej. Poniżej przedstawiamy kilka narzędzi pozwalających przeciwdziałać takim zachowaniom, wyjaśniając w jaki sposób z nich korzystać.

### **Umowa powierzenia mienia**

W przypadkach, w których mienie pracodawcy jest powierzane pracownikom wspólnie z obowiązkiem wyliczenia się (np. w magazynach czy w hali sprzedaży), ustanowienie odpowiedzialności materialnej pracowników jest możliwe tylko poprzez zawarcie pisemnej umowy łącznego powierzenia mienia. Zawarcie takiej umowy nie zawsze jednak będzie dopuszczalne. Ograniczeniem jest w szczególności liczba pracowników, którym powierzane jest mienie. W systemie jednozmianowym jest to maksymalnie 8 pracowników. U pracodawcy zatrudniającego większą liczbę pracowników umowne powierzenie mienia będzie możliwe wyłącznie w przypadku wyodrębnienia



w ramach magazynu czy hali sprzedaży konkretnych obszarów (np. osobny dział, wydzielona część magazynu itp.), za które odpowiadają różne grupy pracowników. Przepisy o wspólnym powierzeniu mienia przewidują szereg wymogów skuteczności takiej umowy, w szczególności obowiązek przeprowadzania inwentaryzacji co stanowi dużą trudność dla pracodawców. Dochodzenie roszczeń z takiej umowy jest również wymagające. Z naszych doświadczeń wynika jednak, że nierzadko samo zawarcie umowy doprowadza do zmniejszenia braków bo pracownicy zaczynają czuć się odpowiedzialni za powierzone mienie. Umowa taka wywołuje skutki bardziej w aspekcie psychologicznym niż prawnym.

### **Odpowiedzialność karna pracowników i dyscyplinarka**

Jeżeli tożsamość pracownika, który dokonał kradzieży, jest znana, możliwe jest pociągnięcie go do odpowiedzialności karnej lub wykroczeniowej (w zależności od wartości skradzionych przedmiotów). Ponadto zachowanie tego rodzaju stanowi poważne naruszenie podstawowych obowiązków pracownika, w tym obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy i ochrony mienia, uzasadniające co do zasady rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia (dyscyplinarkę). Co istotne, orzecznictwo potwierdza, że kradzież pracownicza jest ciężkim naruszeniem obowiązków pracowniczych niezależnie od wartości skradzionego mienia. Nie ma również znaczenia, czy pracodawca jest właścicielem mienia. Wystarczy, że mienie znajdowało się na terenie zakładu pracy.

### **Koniec z papierowymi zwolnieniami lekarskimi**

Od 1 grudnia 2018 r. zwolnienia lekarskie, które były używane w dotychczasowej papierowej formie, przestały obowiązywać.



**r. pr. Paweł Sych**

Zastąpiły je zwolnienia elektroniczne, tzw. e-ZLA. Od tego dnia, co do zasady, lekarze mogą wystawiać zwolnienia jedynie w formie elektronicznej. Nowe zwolnienia pracodawca otrzymuje na swój profil założony na platformie PUE ZUS.

Obowiązek założenia profilu spoczywa na każdym pracodawcy, który zatrudnia więcej niż 5 pracowników.

Zwolnienia wystawione drogą elektroniczną pojawiają się na platformie niezwłocznie po ich wystawieniu. Ustawienia profilu pozwalają dodatkowo na otrzymywanie powiadomień mailowych lub SMS-owych w razie wystawienia pracownikowi zwolnienia. Co ważne, pracownik nie jest już zobowiązany do dostarczenia zwolnienia, które zostało wystawione w formie elektronicznej. Dotyczy to jednak jedynie sytuacji, kiedy pracodawca posiada profil na PUE ZUS. W przypadku, gdy nie posiada takiego profilu, lekarz lub asystent medyczny ma obowiązek wydrukowania zwolnienia oraz opatrzenia go pieczętą i podpisem. Jeżeli zwolnienie zostanie wystawione w takiej formie, pracownik będzie miał obowiązek dostarczenia go pracodawcy.

Co ważne, wprowadzenie elektronicznych zwolnień nie wpływa na obowiązki pracowników w zakresie informowania o nieobecności. Oznacza to, że jeżeli nie jest to osobno uregulowane przez wewnętrzne zasady pracodawcy, pracownik ma obowiązek niezwłocznego poinformowania pracownika o nieobecności, najpóźniej w drugim dniu. Z tego obowiązku nie zwalnia pracownika fakt, że pracodawca i tak otrzymuje zwolnienie drogą elektroniczną, a jego niedotrzymanie może być uznane za naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego.