



Szanowni Państwo,

w niniejszym wydaniu omawiamy pierwsze orzeczenie Sądu Najwyższego zapadłe na kanwie ustawy o ograniczeniu handlu w niedzielę i święta. Orzeczenie to niewątpliwie wyznacza kierunek interpretacji przepisów podkreślając znaczenie wykładni literalnej. Jest to istotny sygnał, biorąc pod uwagę, wątpliwości, które powstawały na skutek interpretacji prezentowanych przez PIP czy ministerstwo.

Ponadto przyglądamy się bliżej kwestii monitoringu. Prezes UODO zapowiedział kontrole w tym zakresie. Podpowiadamy co należy zweryfikować, aby upewnić się czy monitoring w placówkach handlowych jest prowadzony zgodnie z prawem.

Poruszamy również temat zwolnień w związku z ukrywaniem poważnych nieprawidłowości innych pracowników oraz zwolnień związanych ze zmianami organizacyjnymi w przypadku regionalizacji stanowisk. W tym drugim przypadku niejednokrotnie powstaje wątpliwość czy mamy do czynienia z likwidacją czy redukcją.

Doradzamy co można zrobić, gdy pracodawca podejrzewa, że pracownik w trakcie zwolnienia np. wyjechał na wakacje. Czy w oparciu o zdjęcia z facebooka można podważyć prawidłowość wykorzystywania zwolnienia lekarskiego?

r. pr. Łukasz Chruściel

Sklep nie musi łącznie sprzedawać prasy, biletów i papierosów by móc powierzać pracę w niedziele niehandlowe



r. pr. Sandra
Szybak-Bizacka

Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 19 grudnia 2018 r. I KZP 13/18 uznał, że "Przeważająca działalność", o której mowa w art. 6 ust. 1 pkt 6 ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz niektóre inne dni (Dz. U. z 2018 r. poz. 305), to działalność dotycząca handlu łącznie z prasą, biletami komunikacji miejskiej, wyrobami tytoniowymi, kuponami gier losowych i zakładów wzajemnych, jak i taka działalność, która za swój przedmiot ma tylko jeden ze wskazanych w tym przepisie asortymentów".

Oznacza to, że z wyłączenia spod zakazu handlu w niedziele niehandlowe może korzystać placówka, która prowadzi handel już tylko jednym asortymentem wskazanym w przepisie. Należy zgodzić się z taką wykładnią przepisów, gdyż inne rozumienie przepisu prowadziłoby do wyeliminowania z handlu placówek sprzedających np. wyłącznie bilety komunikacji miejskiej, co z pewnością nie było zamierzeniem ustawodawcy.



Podjęta uchwała jest pierwszym orzeczeniem Sądu Najwyższego zapadłym na kanwie przepisów o ograniczeniu handlu w niedziele i święta. Pokazuje ona kierunek interpretacji przepisów ustawy przez Sąd Najwyższy oraz kluczowe znaczenie wykładni literalnej. Jest to o tyle ważne, że wokół ustawy od samego początku narosło wiele wątpliwości wywołanych m. in. interpretacjami ministerstwa i PIP odwołującymi się do wykładni celowościowej, nie zawsze zgodnej z literalnym brzmieniem przepisów. Warto zwrócić uwagę, iż od samego początku była mowa, że katalog wyłączeń od zakazu handlu w niedzielę odwołujący się do działalności przeważającej może w praktyce budzić wątpliwości, co nie powinno mieć miejsca zwłaszcza w kontekście możliwej odpowiedzialności wykroczeniowej czy karnej za powierzenie pracy w handlu wbrew zakazowi.

Na koniec warto wskazać, iż w Sejmie trwają prace nad nowelizacją Ustawy zmierzające do uszczelnienia zakazu. Projekt przewiduje m.in.

rezygnację z wyłączenia spod zakazu handlu placówek handlowych, w których przeważająca działalność polega na handlu wyrobami tytoniowymi. Pomimo jednak, iż projekt jest w Sejmie już od listopada 2018 r., to dalej nie wiadomo w jakim kierunku pójdą zmiany. Analizowane są bowiem skutki wprowadzonego ograniczenia handlu i mówi się, że przed wyborami do PE najprawdopodobniej zmian nie będzie. Warto przy tym również wskazać, iż w dalszym ciągu pojawiają się alternatywne propozycje uregulowania pracy w niedziele i święta w placówkach handlowych. Do sejmu trafił m.in. projekt zakładający uchylenie w całości ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedzielę i święta oraz w niektóre inne dni oraz przewidujący wprowadzenie osobom zatrudnionym w centrach handlowych prawa do co najmniej dwóch wolnych niedziel w miesiącu. Naruszenie ww. obowiązku obwarowane miałyby być sankcją grzywny w wysokości od 1 000 do 30 000 zł. Wyłomem od tej ogólnej zasady mieliby być pracownicy, którzy dobrowolnie godzą się na zatrudnienie w weekendy oraz święta pracując w systemie pracy weekendowej. Z pewnością jest to propozycja, która godziłaby interesy pracowników i branży handlowej. Jak do tej pory nie zyskiwała ona jednak przychylności ze strony władzy ustawodawczej.



Uwaga na monitoring w placówkach handlowych



r. pr. Paweł
Sych

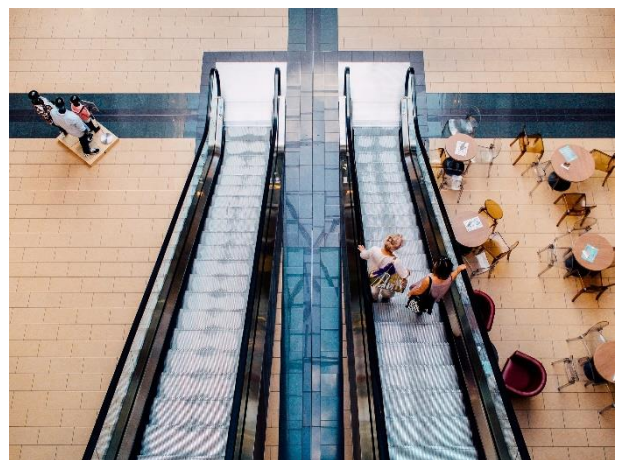
Monitoring wizyjny w placówkach handlowych jest powszechnym narzędziem mającym na celu zapewnić ochronę mienia. Mając na uwadze, że taki monitoring może się wiązać z przetwarzaniem danych osobowych należy bezwzględnie zweryfikować i ewentualnie dostosować sposób jego prowadzenia.

W związku z tym w naszej ocenie niezbędne jest podjęcie następujących kroków:

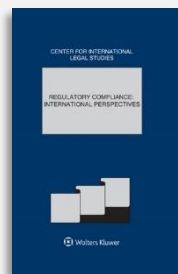
- a) niezwłoczna weryfikacja zakresu stosowanego monitoringu wizyjnego, tak aby nie pozyskiwano tą drogą danych nadmiarowych – w szczególności należy zadbać aby nagrania z monitoringu nie umożliwiały odczytania numeru PIN karty płatniczej;
- b) jeżeli ochroną zajmuje się zewnętrzna firma, weryfikacja umów z tą firmą pod względem zgodności z zasadami przetwarzania danych osobowych (w tym przede wszystkim weryfikacja relacji pomiędzy placówką a firmą ochroniarską i weryfikacja umowy powierzenia przetwarzania danych osobowych);
- c) weryfikacja spełnienia obowiązku informacyjnego dotyczącego monitoringu (zarówno w stosunku do klientów jak i pracowników) oraz prawidłowego oznaczenia miejsc i obszarów objętych monitoringiem;
- d) weryfikacja i egzekwowanie procedur związanych z bezpieczeństwem danych (monitoringu) w tym przede wszystkim zobowiązanie do zachowania poufności (w szczególności jeżeli ochroną zajmuje się zewnętrzna firma ochroniarska) oraz weryfikacja, czy wszystkie osoby mające dostęp do

monitoringu są do tego odpowiednio upoważnione;

- e) weryfikacja czy spełnione są warunki określone w kodeksie pracy w tym w szczególności czy cel, zakres i sposób zastosowania monitoringu uregulowane są w układzie zbiorowym lub w regulaminie pracy, jeżeli pracodawca objęty jest układem lub zobowiązany jest do ustalenia regulaminu pracy.



▶▶ Comparative Law Yearbook International Business: Regulatory Compliance: International Perspectives



W tym wydaniu *Comparative Law Yearbook International Business* prawnicy z dziewięciu jurysdykcji badają ostatnie zmiany w swoich krajach dotyczące kwestii *compliance*.

Publikacja została wydana przy współpracy prawników Raczkowski Paruch z Wolters Kluwer.

Więcej [tutaj](#).

Mając na uwadze, że monitoring wizyjny pracowników (a w wypadku monitoringu placówki handlowej pracownicy również są nim objęci) znalazł się w planie kontroli Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych na 2019 r. podjęcie powyższych kroków należy uznać za priorytetowe – pozwoli to na uniknięcie negatywnych konsekwencji związanych z ewentualną kontrolą.

Ukrywanie kolegi „podbierającego” pieniądze z kasy uzasadnia dyscyplinarkę



r. pr. Robert
Stępień

Na każdym pracowniku ciąży obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy. W ramach tego obowiązku mieści się nie tylko zakaz podejmowania działań godzących w dobro pracodawcy, ale również obowiązek informowania pracodawcy o wszelkich przypadkach nadużyć czy nieprawidłowości, o których pracownik ma wiedzę.

Odmowa przekazania pracodawcy takich informacji uzasadnia pociągnięcie pracownika do odpowiedzialności, w tym rozwiązanie umowy.

Pracownicy niejednokrotnie mają wiedzę o nieprawidłowościach w zakładzie pracy, ale nie chcą o nich mówić. Z różnych względów. Czasami celowo „ukrywają” kolegę czy koleżankę, a czasami po prostu obawiają się „łatki” donosiela. Dlatego warto uświadamiać pracownikom, że nie tylko nie jest to donosicielstwo, ale ich obowiązek. Zaniechanie realizacji tego obowiązku może być przyczyną wypowiedzenia umowy, a w szczególnych przypadkach może być ocenione jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków, uzasadniające dyscyplinarkę. Przykładowo, jeżeli pracownik wie o nieuprawnionym pobraniu pieniędzy z kasy przez innego pracownika, ale nie

zgłasza tego faktu przełożonym, dopuszcza się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Potwierdził to Sąd Najwyższy, w szczególności w wyroku z 5 marca 2007 r. (sygn. I PK 228/06). Tak samo należy oceniać zachowanie pracownika, który świadomie ukrywa działania na szkodę pracodawcy (np. kradzież towaru ze sklepu), chcąc „chronić” kolegę czy koleżankę.

Przekazanie informacji o nieprawidłowościach powinno nastąpić niezwłocznie, gdy tylko pracownik dowie się o nich, tak aby pracodawca mógł podjąć odpowiednie działania zaradcze. Jeśli pracodawca zwróci się do pracownika o podanie szczegółowych informacji dotyczących zgłoszonych naruszeń, pracownik ma obowiązek udzielić pracodawcy takich informacji zgodnie ze swoją najlepszą wiedzą. Odmowa oznacza utrudnianie postępowania wyjaśniającego i może wiązać się z negatywnymi konsekwencjami dla pracownika. Dotyczy to nie tylko przypadków kradzieży czy niszczenia mienia pracodawcy, ale również innych nieprawidłowości, np. zachowań noszących znamiona mobbingu czy dyskryminacji.



Negatywne konsekwencje może powodować również informowanie pracodawcy o nieprawidłowościach, które nie mają miejsca. Pracownicy postępują niekiedy w taki sposób, wykorzystując to jako element szantażu czy „kartę przetargową” do realizacji swoich indywidualnych interesów. Formułują ogólne zarzuty pod

adresem pracodawcy, oczekując w zamian określonych korzyści (np. odstąpienia przez pracodawcę od decyzji o rozwiązaniu umowy). Dopytywani o szczegóły, nie są w stanie ich podać. Okazuje się bowiem, że żadne nieprawidłowości nie miały miejsca. Takie postępowanie oznacza w każdym przypadku naruszenie obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy i uzasadnia wyciągnięcie konsekwencji wobec pracownika. W szczególności, może być przyczyną rozwiązania umowy, także w trybie dyscyplinarnym.

Stanowisko lokalne nie zawsze jest unikalne

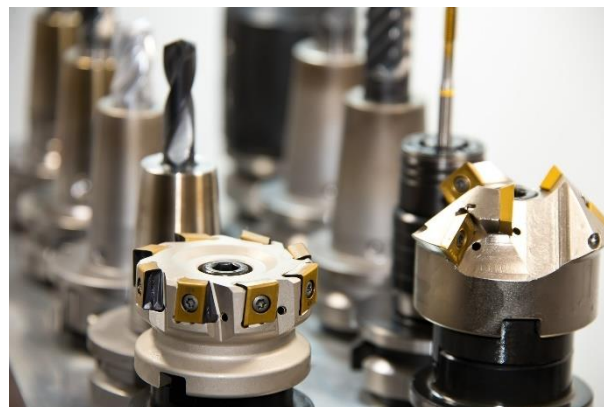


apl. radc.
Kinga Polewka

Pracodawcy z branży handlowej dokonując zmian organizacyjnych i przekształceń nierzadko stoją przed koniecznością oceny czy zwolnienie pracownika przypisanego do danego regionu należy traktować w kategoriach likwidacji stanowiska czy też redukcji (skoro w innych regionach funkcjonują analogiczne stanowiska).

Z likwidacją możemy mieć bowiem do czynienia tylko w przypadku gdy dane stanowisko jest unikalne. Czy jednak przypisane do danego regionu może decydować o unikalności? Przedmiotem jednego z najciekawszych orzeczeń Sądu Najwyższego z ubiegłego roku było rozstrzygnięcie dot. likwidacji stanowiska pracy okręgowego kierownika sprzedaży przypisanego do konkretnego obszaru geograficznego (Wyrok SN z 4 października 2018 r., III PK 97/17). W wyroku tym Sąd uznał, że w przypadku pracodawców zajmujących się działalnością dystrybucyjną (niezależnie od tego, czy obok działalności produkcyjnej, czy samodzielnie) przypisanie stanowiska w strukturze

organizacyjnej do określonego regionu geograficznego niekoniecznie będzie czynnikiem decydującym o unikalności stanowiska pracy. Oznacza to, że jeżeli w strukturze pracodawcy jest większa liczba tego samego rodzaju stanowisk (np. Kierowników regionu) i różni je jedynie przypisanie do innego obszaru geograficznego, to w przypadku rezygnacji z utrzymywania jednego z takich stanowisk możemy mieć do czynienia z redukcją, a nie likwidacją, bowiem nie jest to stanowisko unikalne. W przypadku natomiast redukcji – należy przeprowadzić dobór do zwolnienia przy zastosowaniu sprawiedliwych kryteriów.



Co jednak ważne w omawianym orzeczeniu SN podkreślił, że nie trzeba by było przeprowadzić procesu doboru do zwolnienia, gdyby pracodawca podjął decyzję o likwidacji całej komórki organizacyjnej, czyli zlikwidował nie tylko stanowisko kierownika lokalnego, ale także stanowiska nadzorowanych przez niego przedstawicieli handlowych i wycofałby się z bezpośredniego zaopatrywania tego rynku regionalnego („wyszedłby z tego obszaru”).

Obserwuj Raczkowski Paruch na LinkedIn, aby być na bieżąco ze zmianami w prawie HR, artykułami i wydarzeniami

[Przejdź do profilu](#)

LinkedIn

Pracownik na L4 pojechał na wakacje – co może pracodawca?



apl. radc.
**Krzysztof
Gruszka**

Zdarza się, że pracownicy korzystają ze zwolnień lekarskich jako formy dodatkowego urlopu wypoczynkowego. W czasie ich trwania wyjeżdżają na wakacje, oddają się swoim pasjom czy przeprowadzają planowany remont.

Nierzadko podejmują w tym czasie również dodatkową pracę zarobkową. Celem zwolnienia lekarskiego jest jednak powrót do zdrowia i w konsekwencji do zdolności do wykonywania pracy na rzecz pracodawcy. Co może zrobić pracodawca w przypadku podejrzenia, że pracownik niewłaściwie wykorzystuje zwolnienie lekarskie?

Przede wszystkim możliwa jest kontrola prawidłowości wykorzystania zwolnienia lekarskiego. W przypadku gdy pracodawca zatrudnia powyżej 20 pracowników przeprowadza ją sam bez udziału ZUS-u.

Zasadą jest, że kontroli dokonuje osoba wyznaczona przez pracodawcę, na podstawie wystawionego upoważnienia. Uprawnia ono do kontroli w miejscu zamieszkania, pobytu lub zatrudnienia osoby ubezpieczonej. Pracownik legitymujący się takim upoważnieniem ma prawo do zadawania pytań ubezpieczonemu odnośnie jego stanu zdrowia, przestrzegania zaleceń lekarskich oraz podejmowanej aktywności.

Warto jednak wskazać, że ustalenie nieprawidłowości wykorzystania zwolnienia lekarskiego może nastąpić także na skutek pozyskania informacji z innych źródeł.

Nierzadko przełożeni ubezpieczonego lub inni pracownicy z jego firmy spotykają „chorego” na

zakupach w galerii handlowej, w trakcie spaceru z psem, widzą jak biega lub uprawia inną aktywność fizyczną. Bardzo często informacje o nieprawidłowości korzystania ze zwolnienia uzyskiwane są również poprzez portale społecznościowe – chory pracownik w czasie zwolnienia publikuje np. zdjęcia z wyjazdów wypoczynkowych lub chwali się świeżo wyremontowanym przez siebie mieszkaniem. Osoba, która pozyskała i przekazała tego rodzaju informacje pracodawcy nie musi posiadać upoważnienia do kontroli. Jest ono niezbędne jedynie w przypadku kontroli przeprowadzanej w miejscu zamieszkania.

W przypadku pracowników wyższego szczebla oraz kadry kierowniczej, pracodawcy coraz chętniej sięgają również po usługi detektywistyczne. Tego rodzaju usługi wiążą się z dodatkowym kosztem, dlatego sięga się po nie zwykle w stosunku do osób, których aktywność w trakcie zwolnienia naraża pracodawcę na poważne szkody.

