

22.05.2019 | Warszawa

warsztaty

płatne

## Czas pracy w praktyce działalności biznesowej



Szanowni Państwo,

najnowsze wydanie naszego PRO HR zaczynamy od ustawy sektorowej wdrażającej RODO, która nakłada na Państwa kilka dodatkowych obowiązków – konieczność weryfikacji kwestionariuszy osobowych, udzielenia pisemnych upoważnień pracownikom przetwarzającym dane szczególnej kategorii czy uzyskania zgody związku zawodowego (przedstawiciela pracowników) na monitorowanie pomieszczeń sanitarnych. Ustawa wchodzi w życie już 4 maja br.

Pozostałą część niniejszego wydania poświęciliśmy natomiast przepisom związkowym. Komentujemy w szczególności nowe zasady ustalania liczby członków związku zawodowego oraz uprawnienia pracodawcy w postępowaniu dotyczącym weryfikacji tej liczby. Dzielimy się naszymi doświadczeniami w tym zakresie. Zachęcam szczególnie do zapoznania się z nimi tych z Państwa, którzy mają u siebie związki zawodowe.

Na koniec kilka słów o odpowiedzialności karnej związku zawodowego, w kontekście zapowiadanego wejścia w życie ustawy o odpowiedzialności podmiotów zbiorowych. Czy związek będzie mógł ponieść odpowiedzialność karną? A jeżeli tak, to za jakie przestępstwa?

Dodam również, że wraca pomysł zniesienia 30-krotności ZUS. Będziemy monitorować status tej sprawy i na bieżąco informować Państwa o planowanych działaniach.

### **Kwestionariusze do zmiany; pisemne upoważnienia; zakaz monitorowania pomieszczeń związkowych, pomieszczenia sanitarne tylko za zgodą**

Prezydent podpisał tzw. ustawę sektorową wdrażającą RODO. Ustawa ma wejść w życie 4 maja 2019 r. Wprowadza zmiany do ponad 160 innych ustaw, w tym do kodeksu pracy i ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Trzeba w szczególności dostosować kwestionariusze osobowe, nie będzie można monitorować pomieszczeń związkowych, a pomieszczenia sanitarne tylko za zgodą związku lub przedstawiciela pracowników.



r. pr. dr Dominika  
Dörre-Kolasa

Wejście w życie powyższej ustawy oznacza w szczególności konieczność zweryfikowania treści kwestionariuszy osobowych stosowanych w procesie rekrutacji, poprzez dostosowanie ich do nowego katalogu informacji, jakich pracodawca może żądać od kandydatów do pracy.

Najpóźniej do 4 maja 2019 r. powinni Państwo również wyposażyć w pisemne upoważnienia osoby przetwarzające dane o zdrowiu, niezbędne do przyznania świadczeń z funduszu (np. członków komisji socjalnej), a także wszystkie inne osoby, które przy wykonywaniu obowiązków przetwarzają dane szczególnej kategorii, wymienione w art. 9 ust. 1 RODO (m.in. poglądy polityczne, przekonania religijne lub światopoglądowe, przynależność do związków zawodowych, dane dotyczące zdrowia, seksualności lub orientacji seksualnej).

Jeżeli stosują Państwo monitoring pomieszczeń udostępnianych organizacji związkowej, to 18 maja 2019 r. mija ostateczny termin na zaprzestanie jego stosowania. Konieczne będzie poinformowanie zakładowej organizacji związkowej o zaprzestaniu stosowania monitoringu. Natomiast w przypadku stosowania monitoringu w pomieszczeniach sanitarnych, do 3 czerwca 2019 r. powinni Państwo uzyskać zgodę działających organizacji związkowych lub przedstawiciela pracowników na jego stosowanie lub zaprzestać jego stosowania w terminie 3 dni od otrzymania stanowiska o braku zgody.

Więcej szczegółów wraz ze wskazaniem, na co należy zwrócić uwagę oraz jakie podjąć działania, wskazywaliśmy w marcowym wydaniu naszego newslettera PRO HR.

### Liczebność związku można sprawdzić

Od 1 stycznia 2019 r. zmieniły się zasady ustalania i raportowania liczby członków związku zawodowego. Pracodawcy zyskali sądowy instrument weryfikacji liczebności związków. Poniżej dzielimy się naszymi doświadczeniami dotyczącymi stosowania nowych przepisów, zwłaszcza w postępowaniu przed sądem.



r. pr. Łukasz  
Chruściel

Uprawnienia zakładowej organizacji związkowej nadal przysługują związkom zrzeszającym minimum 10 członków. Przy ustalaniu liczby członków bierze się jednak pod uwagę nie tylko pracowników, ale również osoby świadczące pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy (a więc przede wszystkim zleceniobiorców), o ile wykonywały na rzecz pracodawcy pracę przez co najmniej 6 miesięcy.

Zatrudniony należący do kilku związków musi dokonać wyboru, w którym z nich ma zostać uwzględniony. Zamiast dotychczasowych informacji kwartalnych, wprowadzono informacje półroczne. Na poinformowanie o liczbie członków związku mają czas odpowiednio do 10 lipca i 10 stycznia, za poprzednie półrocze. Związek, który nie informuje pracodawcy o liczbie członków w wymaganym terminie, traci uprawnienia zakładowej (międzyzakładowej) organizacji związkowej. Uprawnienia te nie będą mu przysługiwać aż do czasu wykonania obowiązku informacyjnego.

Pracodawca, u którego działa organizacja związkowa, może – w terminie 30 dni od otrzymania informacji o liczbie jej członków - zgłosić pisemne zastrzeżenie co do tej liczby. Organizacja, wobec której zgłoszono zastrzeżenie, powinna wystąpić do sądu z wnioskiem

## WYDARZENIA

**WEBINAR: Danina solidarnościowa, składka na Solidarnościowy Fundusz Wsparcia Osób Niepełnosprawnych i podatek od niezrealizowanych zysków – dodatkowe obciążenia podatkowe**  
14 maja 2019 r.

Prowadzący: dor. pod.  
Katarzyna Serwińska, Tomasz Kret

Program dostępny jest [tutaj](#).

Rejestracja: [tutaj](#).

Udział w wydarzeniu jest bezpłatny.

## WYDARZENIA

**Piątki z HR przy krakowskim obwarzanku - Czas pracy – „archaiczne” przepisy w zderzeniu z praktyką HR**  
10 maja 2019 r., Kraków

Prowadzący: r. pr. dr Iwona Jaroszevska-Ignatowska

Szczegółowy program dostępny [tutaj](#).

Udział w wydarzeniu jest bezpłatny.

**Czas pracy w praktyce działalności biznesowej – warsztat**  
22 maja 2019 r., Warszawa

Prowadzący: r. pr. dr Iwona Jaroszevska-Ignatowska

Program dostępny jest [tutaj](#).

Warsztaty odbędą się **22 maja br. (środa) w godz. 10:00-16:00** w biurze kancelarii Raczkowski Paruch, ul. Bonifraterska 17 (21 piętro) w Warszawie.

Wydarzenie płatne.

Pytania oraz zgłoszenia prosimy kierować na adres:  
[prohvents@raczkowski.eu](mailto:prohvents@raczkowski.eu)

o ustalenie liczby członków na ostatni dzień danego półrocza. Jeżeli tego nie zrobi, traci uprawnienia zakładowej (międzyzakładowej) organizacji związkowej, do czasu wykonania tego obowiązku. Możliwość złożenia zastrzeżenia przez pracodawcę jest nieograniczona, poza jednym wyjątkiem. Jeśli zgłoszone zastrzeżenie okaże się bezpodstawne, ponowne zgłoszenie zastrzeżenia co do liczebności tego samego związku będzie możliwe dopiero co najmniej po roku od uprawomocnienia się poprzedniego orzeczenia sądu.

Sąd powinien dokonać ustalenia w ciągu 60 dni od dnia złożenia wniosku. Jeżeli stwierdzi, że liczba członków danego związku jest mniejsza, niż 10, organizacja straci uprawnienia organizacji zakładowej. Ustawa nie określa, w którym momencie dojdzie do utraty uprawnień przez organizację związkową. Moim zdaniem, utrata powinna mieć skutek wsteczny od daty złożenia nieprawdziwej informacji półrocznej. Wyrok sądowy ustalający rzeczywistą liczebność związku będzie również stanowił podstawę do weryfikacji reprezentatywności organizacji związkowej.

### Proaktywna postawa pracodawcy warunkiem efektywności postępowania



r. pr. Robert Stępień

Doradzamy naszym Klientom w kilku sprawach dotyczących weryfikacji liczby członków związku zawodowego. W toku dyskusji nad nowymi przepisami pojawiały się wątpliwości co do pozycji i uprawnień pracodawcy w takim postępowaniu. Odpowiadając na te wątpliwości – pracodawca, jako zainteresowany, ma prawo przystąpić do postępowania w charakterze uczestnika. Sąd powinien poinformować Państwa o prowadzonym postępowaniu.

Powinna to zrobić również organizacja związkowa, składając wniosek do sądu. W przeciwnym razie mogą Państwo zakładać, że nie złożyła wniosku, a co za tym idzie, utraciła uprawnienia.

Status uczestnika oznacza prawo aktywnego udziału w postępowaniu, w tym składania wniosków dowodowych, przeglądania akt etc. Świadomie wymieniam przeglądanie akt – mają Państwo do tego prawo. Przepis ogranicza wyłącznie prawo przetwarzania danych osobowych. Zachęcam do aktywnego udziału w postępowaniu. Składając zastrzeżenie, z reguły pracodawca ma do tego konkretne powody oraz wiedzę na temat nieprawidłowości mogących skutkować zaraportowaniem nieprawdziwej liczby członków. Jeżeli nie podejmą Państwo starań w celu wykazania tych nieprawidłowości przed sądem, jedynym gospodarzem postępowania pozostanie związek zawodowy, a efekt będzie dokładnie przeciwny do zamierzonego.

## Związek zawodowy poniesie odpowiedzialność karną

Projektowana ustawa o odpowiedzialności podmiotów zbiorowych obejmie m.in. związki zawodowe. Zgodnie z jej założeniami związek zawodowy odpowie karnie za wszystkie przestępstwa, nie licząc przestępstw prywatnoskargowych, takich jak zniesławienie czy zniewaga.



apl. adw. Ewelina  
Rutkowska

Związek zawodowy, jako podmiot zbiorowy, może odpowiadać za działania członków swoich władz, o ile czyn zabroniony został popełniony w związku z prowadzoną działalnością związkową. Ustawodawca zrezygnował z wymogu uprzedniego skazania osoby fizycznej działającej w imieniu podmiotu zbiorowego (związku zawodowego), co oznacza, że postępowanie przeciwko działaczowi związkowemu oraz związkowi zawodowemu będzie mogło toczyć się równocześnie.

Związek zawodowy będzie mógł odpowiadać karnie nie tylko za przestępstwa przewidziane w ustawie o związkach zawodowych, takie jak przeznaczenie dochodu z działalności gospodarczej prowadzonej przez związek zawodowy na cele niesłużące realizacji zadań statutowych czy jego podział między członków związku, ale także za – przykładowo – fałszowanie dokumentów (np. uchwał), wyłudzenie środków od pracodawcy czy przestępstwa przeciwko mieniu.

## Czy wyznaczenie koordynatora BHP zwalnia pracodawców z obowiązku zapewnienia bhp swoim pracownikom?

Pracodawcy, których pracownicy wykonują pracę w tym samym miejscu i czasie, są zobowiązani m.in. do wzajemnej współpracy, powołania koordynatora ds. BHP oraz ustalania zasad współdziałania w przypadku zagrożeń dla życia i zdrowia pracowników. Koordynatora ds. bhp można powołać np. w umowie zawartej pomiędzy pracodawcami. Koordynator wykonuje nadzór nad bezpieczeństwem i higieną pracy współpracujących ze sobą pracowników.



LL.M. Anna  
Chojnicka

W praktyce wielu pracodawców przyjmuje, że powołanie koordynatora ds. BHP (zwłaszcza, jeżeli jest to pracownik „drugiego” pracodawcy), zwalnia ich z obowiązków w zakresie BHP. Nie jest to prawdą. Kodeks pracy wyraźnie wskazuje, że – niezależnie od powołania koordynatora – każdy z pracodawców ponosi odpowiedzialność za zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy swoim pracownikom.

## PUBLIKACJE

### Pracownicze Plany Kapitałowe. Pytania, odpowiedzi, listy kontrolne

Autorzy: r. pr. Łukasz Kuczkowski oraz r. pr. Paulina Zawadzka - Filipczyk.

Więcej o publikacji [tutaj](#).



Powyższa publikacja została wydana przez Wolters Kluwer.

## RANKING

### The Legal 500 EMEA

Raczkowski Paruch w rankingu The Legal 500 2019 (Top Tier) w kategorii *Employment*.

3 indywidualne nominacje w kategorii *Employment*: adw. Bartłomiej Raczkowski - *leading individual*, r. pr. Katarzyna Dobkowska oraz r. pr. Grzegorz Ruszczyk.

adw. Janusz Tomczak tytuł *leading individual* w kategorii *white-collar crime*.



Po co w takim razie powoływany jest koordynator? Jego zadaniem jest zapewnienie sprawnej współpracy i szybkiego reagowania w razie problemów czy wypadku, a nie przejęcie pełnej odpowiedzialności za BHP.

*Odwiedź nasz profil na* **LinkedIn**

Przejdź do profilu >