

Związkowy sposób na monitoring

PROCEDURY Organizacje zakładowe blokują zmiany w regulaminach pracy. W ten sposób **uniemożliwiają stosowanie nadzoru wizyjnego** w firmach

Łukasz Guza
lukasz.guza@infor.pl

Związkowcy znaleźli sposób na blokowanie monitoringu w miejscu pracy. 25 maja 2018 r. weszła w życie nowelizacja kodeksu pracy, która określiła zasady nadzoru wizyjnego w firmach. Pracodawcy mogą kontrolować pomieszczenia za pośrednictwem kamer, ale zgodnie z art. 22² par. 6 k.p. cele, zakres oraz sposób zastosowania takiego monitoringu muszą ustalić w układzie zbiorowym lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu (jeżeli pracodawca nie jest objęty układem lub nie musi ustalać regulaminu). Wystarczy więc, że organizacja zakładowa zablokuje wprowadzenie zmian w aktach wewnątrzzakładowych i firma nie może korzystać z kamer w pomieszczeniach, w których pracownicy wykonują obowiązki. To szczególnie istotne w przypadku regulaminów pracy. Do ich wydawania są zobowiązane wszystkie firmy zatrudniające co najmniej 50 pracowników (lub co najmniej 20, jeśli wydania zażąda związek zawodowy). Zgod-

nie z art. 104² k.p. regulamin ustala pracodawca w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową. W razie braku porozumienia w ustalonym przez strony terminie (a także w przypadku, gdy u danego pracodawcy nie działa związek), treść tego aktu samodzielnie formułuje pracodawca.

- Ten przepis jest nieprecyzyjny. Związki zawodowe odmawiają ustalenia terminu na uzgodnienie regulaminu i blokują w ten sposób wprowadzenie zmian do niego - podkreśla Grzegorz Rusczyk, radca prawny i partner kierujący działem procesowym kancelarii Raczkowski Paruch.

Jego zdaniem z doktryny prawa pracy wynika, że w przypadku odmowy ustalenia wspomnianego terminu pracodawca może samodzielnie opracować regulamin (bo nie doszło do porozumienia ze związkiem zawodowym).

- Ale takie interpretacje nie przekonują związkowców, którzy powołują się na literalne brzmienie art. 104² k.p. - dodaje.

Wydaje się więc, że konieczne jest wydanie sta-

nowiska w tej sprawie przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, które mogłoby dokonać wykładni wspomnianego przepisu (określić, czy w razie odmowy ustalenia terminu na uzgodnienie regulaminu pracodawca może sporządzić go samodzielnie). DGP wystosował już pytanie do resortu w tej sprawie z prośbą o wyjaśnienie. Do czasu opublikowania takiego stanowiska

Ważne: Firma musi poinformować pracowników o wprowadzeniu monitoringu nie później niż 2 tygodnie przed jego uruchomieniem

pracodawcy muszą jednak samodzielnie interpretować przepisy.

- Jeśli regulaminy pracy określają już zasady monitoringu w firmie, to te postanowienia wciąż obowiązują. Problem dotyczy pracodawców, którzy przed wejściem w życie nowelizacji k.p. nie unormowali nadzoru w tym wewnątrzzakładowym akcie - podkreśla prof. Monika Gładoch, radca prawny z kancelarii M. Gładoch Specjaliści Prawa Pracy, ekspert Pracodawców RP.

Wielu przedsiębiorców już przed 25 maja 2018 r. korzystało z monitoringu, ale zasady jego stosowania okre-

ślali oni np. w obwieszczeniu lub zarządzeniu pracodawcy.

- W takich przypadkach zatrudniający, który chce nadal stosować nadzór wizyjny, musi doprowadzić do porozumienia ze związkiem zawodowym - dodaje prof. Gładoch.

A o taką zgodę nie będzie łatwo. Wprowadzanie monitoringu ma skuteczniej kontrolę nad działalnością firmy oraz jej pracowników. Związkowi zawodowcy może więc zależeć na blokowaniu nadzoru. Na dodatek zasady monitorowania wprowadzone do k.p. budzą wiele zastrzeżeń i wątpliwości ze strony reprezentacji pracowniczej. Po spełnieniu określonych warunków dopuszczają one instalowanie kamer nawet np. w toaletach, łazienkach oraz pomieszczeniach zajmowanych przez związki zawodowe (a także sam resort pracy) krytykują takie rozwiązanie jako przesadnie ingerujące w prywatność pracowników i naruszające wolność związkową (nowelizację k.p. przygotowało Ministerstwo Cyfryzacji).

- Zbyt szeroko określono zakres stosowania monitoringu. Umożliwienie nagrywania pomieszczeń sanitarnych to rozwiązanie wręcz kompromitujące ustawodawcę - podsumowuje prof. Gładoch. ©