



Ściąga terminowa

Co się wydarzyło w sierpniu, co nas czeka we wrześniu

C8

Ubezpieczenia i Świadczenia

- Nie każda praca w szczególnych warunkach musi być wykazywana w ZUS RIA
- Jak obliczyć wysokość zasiłku chorobowego dla przedsiębiorcy z małym ZUS

C6

C7

KADRY i PŁACE

TYGODNIK DLA PRENUMERATORÓW

GAZETAPRAWNA.PL
DZIENNIK.PL
FORSAL.PL

Czwartek

29 SIERPNI 2019 NR 167 (5069)

Trzy etapy, trzy odrębne adresy i siedem wydzielonych dokumentacji

WYJAŚNIENIA Taka układanka wyłania się z ostatnich urzędowych interpretacji w sprawie dokumentów gromadzonych przez pracodawców. Wniosek? **Współczujemy kadrowym**

Wyobraźmy sobie następującą sytuację: pracownik otrzymuje kwestionariusz osobowy, a w nim musi podać cztery adresy: zamieszkania, zameldowania, do korespondencji i do ustalenia właściwości urzędu skarbowego. Niebawem? Bynajmniej – zdarzają się pracodawcy, którzy o podanie takich czterech danych proszą (oczywiście czasami jest to jeden adres wpisywany w czterech polach kwestionariusza). Tymczasem z wydanych na prośbę DGP najnowszych stanowisk Urzędu Ochrony Danych Osobowych oraz Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej wynika, że nie wszędzie można wymagać i nie w każdym momencie. Warto pokazać to, przechodząc przez kolejne etapy zmie-

rzające do zatrudnienia. Pierwszy to rekrutacja. Kodeks pracy mówi, że kandydat podaje wówczas dane kontaktowe, przy czym to, jakie one będą, zależy od niego. Może więc podać np. adres zamieszkania lub do korespondencji, ale równie dobrze wystarczy przekazać adres e-mail lub numer telefonu. Kolejny etap to ten pośredni, gdy mamy do czynienia z osobą przyjmowaną do pracy – czyli kandydatem wyłonionym w procesie rekrutacji, ale jeszcze przed podpisaniem umowy o pracę. Wówczas – jak wynika ze zgodnych interpretacji MRPIPS i UODO – można już pozyskać adres zamieszkania (prawie) pracownika, mimo że kodeks pracy pozwala na to, dopiero gdy zostanie podpisa-

na umowa o pracę (stanowisko resortu pracy w tej kwestii publikowaliśmy już pod koniec czerwca). Wreszcie po zatrudnieniu od pracownika można już wymagać, poza adresem zamieszkania, także adresów zameldowania i do korespondencji. Wszystkie te adresy pozwala bowiem pozyskać ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych dla celów zgłoszenia do tych ubezpieczeń. Przy czym uwaga – nie można zmieniać adresu na potrzeby właściwości urzędu skarbowego.

Ponadto zdaniem MRPIPS nie można wymagać podania przez pracownika wszystkich ww. adresów w kwestionariuszu osobowym. Resort uzasadnia to w ten sposób: dane osobowe pozyskiwane dla in-

nych celów niż nawiązanie stosunku pracy powinny być zbierane na podstawie oraz w sposób przewidziany odrębnymi przepisami, np. na odpowiednim druku. A w przypadku zgłoszenia do ubezpieczeń jest nim ZUS ZUA. W interpretacji przyjętej przez resort czał się jednak pewne niebezpieczeństwo. Zgodnie z nią każda dokumentacja, która wynika z odrębnej dziedziny prawa, zasługuje na wyodrębnienie. Tak będzie z dokumentacją podatkową i ubezpieczeniową. A jeśli weźmiemy pod uwagę, że sama dokumentacja pracownicza dzieli się na pięć części, to takich osobnych przegródek mamy już siedem. Łatwo się w tym pogubić.

© Karolina Topolska C4-5

FELIETONY – O WAŻNYCH SPRAWACH RAZ JESZCZE

Menedżer nie może być związkowcem? Nie idźmy tą drogą, to wbrew prawu

Wewnętrzne ograniczenia, które stawiałyby pracownika przed wyborem, czy będzie wykonywał pracę na danym stanowisku, czy też będzie członkiem związku zawodowego, są nie tylko niezgodne z prawem, lecz także stanowią przejaw niedopuszczalnej dyskryminacji w zakresie warunków pracy i płacy. Taka diabelska alternatywa ma bowiem bezpośredni wpływ na ukształtowanie warunków wynagradzania danego pracownika lub grupy pracowników, ich warunków pracy czy też pominięcia ich przy awansowaniu



DR. MARCIN WOJEWÓDKA

radca prawny, Wojewódka i Wspólnicy Sp.k.

Znajdźmy prawne sposoby na pogodzenie zwaśnionych stron. To pomoże też mediacji

Konflikt jest trwale wpisany w strukturę stosunku pracy, co powinno być uwzględniane nie tylko na etapie stosowania prawa, lecz także jego stanowienia. Niestety, obecnie właściwie nie ma instrumentów prawnych, które by dialog między pracodawcą a pracownikiem wspierały w sposób znaczący, szczególnie na poziomie zakładowym i w sprawach indywidualnych. Wyjątkiem są komisje pojednawcze i postępowania mediacyjne. Niestety, nie są one powszechne



DR. BARBARA GODLEWSKA-BUJOK

adiunkt w Zakładzie Społeczno-Prawnych Problemów Zarządzania, Wydział Zarządzania, Uniwersytet Warszawski

Zmiany w k.p.c. wyzwaniem dla pracowników

AKTUALNOŚCI

Pracownicy, którzy szykują się do batalii z pracodawcą, powinni przygotować się na poważne zmiany w procedurze sądowej. Okazuje się, że przynajmniej częściowo nowe przepisy mogą im to utrudnić – wbrew zapowiedziom rządu, że jako słabsza strona sporu będą mogli taniej i przede wszystkim łatwiej dochodzić swoich racji. W listopadzie wejdzie bowiem w życie zmiana kodeksu postępowania cywilnego, która w praktyce wprowadza nowy rodzaj rozprawy do sporów pracowniczych. Otóż sąd pracy po przyjęciu pozwu i odpowiedzi na pozew wyznaczy posiedzenie przygotowawcze, na którym uporządkuje materiał procesowy i zaplanuje dalszy przebieg rozprawy. Na czym polega niedogodność dla pracownika? Otóż strony będą musiały do czasu tego posiedzenia zgłosić wszystkie twierdzenia i wnioski procesowe, na których będą opierały swoje stanowisko w sprawie. A to dla osoby, która nie jest prawnikiem, będzie bardzo trudne. Tym bardziej dla kogoś, dla kogo pozew przeciwko pracodawcy to pierwszy i jedyny kontakt z sądem, i kto nie wie chociażby, jak przyporządkować poszczególne dowody do twierdzeń. Może się więc okazać, że skorzystanie z adwokata lub radcy prawnego będzie niezbędne nawet tam, gdzie dotychczas pracownicy radzili sobie sami. A to spowoduje, że mimo iż nowelizacja przepisów w wielu przypadkach zwolniła pracowników z opłat podstawowych w postępowaniu, to finalnie cały proces może okazać się dla nich droższy niż przed zmianami.

© J5 C3

Czy rzeczywiście należy zakazać dyrektorowi kadr być członkiem związku zawodowego...



dr Marcin Wojewódka

radca prawny, Wojewódka i Wspólnicy Sp.k.

Choć mamy dość sprzyjający klimat dla związków zawodowych, to jednak w praktyce – na co wskazują doświadczenia ostatnich lat – bywa różnie. Są bowiem i tacy pracodawcy, którzy gotowi są wszczynać wojny podjazdowe oraz falandyżować prawo na swoją korzyść. Bardzo chcieliby bowiem, aby niektórzy ich pracownicy, jak np. dyrektor kadr, nie byli członkami związku zawodowego. Czasami uzasadnieniem takiego oczekiwania jest to, aby związek zawodowy nie miał dostępu (nawet teoretycznego) do informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa. [O problemie tym pisaliśmy 8 sierpnia 2019 r. w Gazecie Prawnej: „Niebezpieczne związki menedżerów” (DGP nr 153) oraz 9 sierpnia 2019 r. w Tygodniku Gazeta Prawna: „Czy zamach na wolność związkową w Policji to początek większej rewolucji” (DGP nr 123) – red.] W mniemaniu takich jak wyżej pracodawców najlepszą drogą prowadzącą do pożądanego rozwiązania powinno być wprowadzenie w drodze wewnętrznych regulacji zakładowych list stanowisk pracy, których zajmowanie wyklucza możliwość bycia członkiem czy działaczem związku zawodowego. Co więcej, takim oczekiwaniom pracodawców gotowi są wyjść naprzeciw czasami niektórzy doradcy prawni, bo nie mam wątpliwości, że doświadczony adwokat czy radca prawny nie pozwoliłby na takie łamanie prawa przez swojego mocodawcę. Należy podkreślić, że próba wskazania w zakładzie pracy czy to listy stanowisk pracy, czy też wykazu czynności, które nie mogą być wykonywane przez określonych pra-

cowników z uwagi na ich przynależność związkową, musi rodzić poważne zastrzeżenia natury prawnej, w tym w szczególności konstytucyjnej. Taka niezgodna z prawem praktyka rodzi także znaczne ryzyko uznania podobnych działań za przejaw nierównego traktowania pracowników czy też ich dyskryminacji. Wprowadzenie w zakładzie pracy de facto listy stanowisk pracy, na których nie mogą być zatrudniani członkowie czy działacze związku zawodowego, jest działaniem sprzecznym z prawem, bez względu na to, jak bardzo sprytna i zawołowana będzie zastosowana konstrukcja. Tu liczy się przede wszystkim duch, a dopiero potem litera prawa.

Diabelska alternatywa

Należy stwierdzić, że jakiegokolwiek i w jakiegokolwiek sposób wprowadzone u pracodawcy wewnętrzne ograniczenia, które stawiałyby pracownika przed wyborem, że albo będzie wykonywał pracę na danym stanowisku, albo będzie członkiem związku zawodowego, są nie tylko niezgodne z prawem, lecz także stanowią przejaw niedopuszczalnej dyskryminacji w zakresie warunków pracy i płacy. Taka diabelska alternatywa ma bowiem bezpośredni wpływ na ukształtowanie warunków wynagradzania danego pracownika lub grupy pracowników, ich warunków pracy czy też pominięcia ich przy awansowaniu. W większości przypadków indywidualnych, a także w ramach regulacji systemowej (ramowej), można uznać ją za przejaw niezgodnego z prawem nierównego bądź dyskryminacyjnego traktowania oraz narazić się na uzasadniony zarzut utrudniania przez pracodawcę prowadzenia działalności związkowej.

Prawne możliwości ochrony

Już dzisiaj wiele przepisów znajdujących się w systemie prawnym gwarantuje pracodawcy ochronę jego interesów oraz mechanizmy prawne, których zastosowanie daje możliwość ograniczenia ryzyka ujawnienia tajemnicy przedsiębiorstwa. Są to przede wszystkim przepisy dotyczące zakazu prowadzenia działalności konkurencyjnej, regulujące kwestie konfliktu interesów czy też odpowiedzialności za naruszenie tajemnicy przedsiębiorstwa, zawarte odpowiednio w kodeksie pracy, ustawie z 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 1010) czy kodeksie karnym. Ta ochrona już dziś więc istnieje, a nie zapewni jej wprowadzenie niezgodnych z innymi przepisami

regulacji wewnętrznych, zakazujących pewnych grupom pracowników przedsięwzięcia zatrudnienia na określonym stanowisku w przypadku, gdy są oni członkami związku zawodowego lub pełnią w nim określoną funkcję. Nie tego typu rozwiązania prawne decydują, czy informacja stanowiąca tajemnicę przedsiębiorstwa nie zostanie ujawniona. Zarówno z punktu widzenia pracodawcy, jak i systemu prawa ważniejsza jest profilaktyka. A także skuteczne egzekwowanie przez pracodawcę już istniejących rozwiązań. Powinien on przypominać pracownikom o ich istnieniu, a nie wprowadzać sprzeczne z prawem regulacje wewnętrzne.

Zakaz pełnienia funkcji nie ogranicza ryzyka

Nawet niezgodne z prawem (a w praktyce stosowane per facta concludentia) wyłączenie możliwości pełnienia przez pracownika w danym zakładzie pracy funkcji przewodniczącego, członka zarządu czy też funkcyjnego członka związku zawodowego nie ogranicza ryzyka związanych z konfliktem interesów, obowiązkiem zachowania tajemnicy przedsiębiorstwa albo działaniem przez tego pracownika nie tylko w wyłącznym interesie pracodawcy. A jedynie kreuje dla tego pracodawcy potencjalne dodatkowe kłopoty. W praktyce nie można bowiem zabronić pracownikom wyznawania określonych poglądów, w tym politycznych, bliskich relacji z określonymi osobami, w tym zrzeszonymi w związkach zawodowych, czy też spojrzenia na sprawy przedsiębiorcy, u którego jest się zatrudnionym, z innej perspektywy. Poglądy czy też określone więzi mogą również determinować określone postawy. Weźmy przykład wspomnianego dyrektora kadr, któremu zakaże się bycia członkiem w związku zawodowym czy pełnienia w nim określonej funkcji. Czy taki zakaz odpowiednio zabezpieczy interesy pracodawcy? Czy rzeczywiście usunie lub chociaż ograniczy ww. ryzyka? Przecież taki dyrektor może mieć w rodzinie członka związku, przyjaciela lub też może podzielać poglądy określonej organizacji związkowej na pewne sprawy dotyczące przedsiębiorstwa. A te wszystkie okoliczności mogą determinować określone zachowanie sprzeczne z interesem pracodawcy. Odpowiedź na tak postawione pytanie musi być retoryczna. Dlatego też nie sam fakt przynależności do związku zawodowego winien rodzić określone konsekwencje pracownicze, ale konkretny fakt naruszenia intere-

sów pracodawcy. Działaniami sprzecznym z jego interesem winny zapobiegać mechanizmy prawne przewidziane w obojętujących przepisach, a nie regulacje pracodawcy łamiące prawo. Nie każde działanie związku zawodowego jest ze swej natury działaniem sprzecznym z interesem pracodawcy. Istnieje bowiem wiele obszarów dla zasadnej, dobrej współpracy związków zawodowych z pracodawcą. Przykładowo mogą to być obszary dotyczące działalności socjalnej, zasad bhp, wprowadzania systemów motywacyjnych dla zatrudnionych czy odpowiedniego kreowania relacji pracowniczych w zakładzie pracy. Większość spraw toczy się w ramach dialogu. Pracownik będący jednocześnie członkiem związku zawodowego w wielu przypadkach działa we wspólnym interesie tych dwóch podmiotów. Sytuacje sporne mają charakter wyjątkowy i występują w przypadkach przewidzianych w przepisach o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Dlatego też prezentowane przez niektórych konfrontacyjne podejście do związków zawodowych nie jest najlepszym rozwiązaniem.

Wolność konstytucyjnie gwarantowana

Warto przypomnieć to, co wynika z obojętujących w naszym kraju przepisów w zakresie wolności zrzeszania się w związkach zawodowych. Konstytucja RP w art. 59 stanowi m.in. o powszechnej wolności zrzeszania się w związkach zawodowych. To fundamentalna reguła, która może ulegać ograniczeniom wyłącznie na zasadach określonych w bezwzględnie obowiązujących przepisach prawa. Konstytucja stanowi wprost, że jakiegokolwiek ograniczenia w zakresie wolności zrzeszania się w związkach zawodowych czy też uprawnień tych organizacji mogą mieć miejsce wyłącznie w akcie rangi ustawowej i to tylko w takim zakresie, w jakim pozwalają na to wiążące Polskę umowy międzynarodowe. Również akty niższej rangi zawierają narzędzia wzmacniające stosowanie tej zasady. Polski pracodawca wprowadził wprost zakaz nierównego traktowania czy też dyskryminacji pracowników w zatrudnieniu z uwagi na ich przynależność do związku zawodowego lub jej brak, a także ze względu na pełnienie funkcji związkowej (w art. 3 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 263 ze zm., oraz w art. 18^{3a} kodeksu pracy). Niestety, niektórzy pracodawcy jakby nie przyjmowali do wiadomości tej nadrzędnej zasady.



Konflikt jest wpisany w konstrukcję stosunku pracy



dr Barbara Godlewska-Bujok

adiunkt w Zakładzie Społeczno-Prawnych Problemów Zarządzania, Wydział Zarządzania, Uniwersytet Warszawski

Wjednym z sierpniowych wydań DGP ukazał się artykuł o nieskuteczności mediacji w Polsce [„Mediacja nie może się przebić. A tracą na tym obie strony stosunku pracy” – Tygodnik Gazeta Prawna z 2 sierpnia 2019 r., DGP nr 149 – red.]. Pojawia się w nim teza, że jedną z przyczyn takiego stanu rzeczy są trudności we wzajemnym porozumieniu

między pracownikiem a pracodawcą. Problem konfliktu stron w stosunku pracy jest jednak dużo głębszy. Pracę można świadczyć w różnych formach prawnych, jednak zawsze wiąże się to z kontaktami z innymi ludźmi – współpracownikami, przełożonymi, podwładnymi, klientami czy partnerami biznesowymi. Nierzadko są to kontakty, które prowadzą do powstawania konfliktów. Nieumiejętnie zarządzany konflikt może prowadzić do wystąpienia różnych form przemocy czy niepowodzenia danej relacji. Koszty bywają ogromne; mogą prowadzić np. do niezawarcia umowy z kontrahentem, nielojalności pracownika, która może prowokować czyny nieuczciwej konkurencji, czy wreszcie do przekształcenia się konfliktu w spór sądowy.

Konflikt określa się jako wynik struktury sytuacji, w której się znaleźliśmy, niezgodność lub sprzeczność celów. Bywa efektem nienawiści, również na tle dyskryminacyjnym, czy wrogiego zachowania, generalnie – antagonizujących uczuć względem siebie. Dodatkowo towarzyszy mu próba wzajemnej kontroli. Trzeba pamiętać, że ta niezgodność czy różnice między stronami danej relacji mogą istnieć naprawdę albo mogą być tak postrzegane wyłącznie przez te strony lub jedną z nich.

Konflikty nierozwiązywalne mogą mieć wpływ na bezpieczeństwo i dobrostan podmiotów powiązanych. Dlatego dla stosunku pracy ważne może być zrozumienie struktury konfliktu – jak powstaje i co z niego wynika. Wspomniane antagonistyczne nastawienie stron stosunku pracy może wynikać choćby z celów każdej z nich, ale też z przekonania o nierównoważnej ich pozycji w tym stosunku. Teoretycznie głównym celem pracownika jest uzyskanie (lepszego) wynagrodzenia i ograniczenie nakładu pracy w celu jego osiągnięcia (optymalizacja), gdy tymczasem celem pracodawcy jest wykrzesanie jak największej wysiłku czy starań pracownika na rzecz zadań zawodowych przy poniesieniu minimalnych kosztów (maksymalizacja). Ponadto całkowite ryzyko za powodzenie danego przedsięwzięcia ponosi pracodawca, więc jego dążenie do maksymalizacji jest zrozumiałe. Te dążenia: pracownika do optymalizacji, a pracodawcy do maksymalizacji są potencjalnie dobrym powodem konfliktu, który w połączeniu z elementem kontroli może dawać mieszkankę wybuchową. Konflikt jest również, w pewnym sensie, wpisany w ustawową definicję stosunku pracy. Elementem konfliktu w pracy jest bowiem próba wzajemnej kontroli, przeja-

wiająca się choćby w relacji podporządkowania-kierownictwa, cechującej stosunek pracy, o której mowa w art. 22 par. 1 kodeksu pracy. Z przepisu tego wynika też inny instrument kontroli, jakim jest ustalenie miejsca i czasu pracy pracownika przez pracodawcę. Ten mechanizm kontroli przejawia się zresztą także w poszczególnych instrumentach prawa pracy. Konflikt jest zatem trwale wpisany w strukturę stosunku pracy, co powoduje konieczność uwzględnienia takiego stanu nie tylko na etapie stosowania prawa, lecz także jego stanowienia. To powinno być sygnałem dla ustawodawcy, aby takie pozaprawne argumenty wzięć pod uwagę. Niestety, obecnie właściwie nie ma instrumentów prawnych, które by dialog między pracodawcą a pracownikiem wspierały w sposób znaczący, szczególnie na poziomie zakładowym i w sferach indywidualnych. W kodeksie pracy przewidziano jedynie komisje pojednawcze, których działanie nie jest powszechne (czy jest wręcz znikome). Podobnie jest z postępowaniami mediacyjnymi, których istotną zaletą jest szybki czas rozwiązywania sporów oraz niskie koszty, a przede wszystkim profesjonalna pomoc w wyjściu z sytuacji, która mogłaby się wydawać bez wyjścia.