

## Monitoring w pracy?

Tylko na podstawie aktów prawa wewnątrzzakładowego. 25 maja w życie weszła ustawa z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych (Dz.U. 2018, poz. 1000). Art. 111 ustawy wprowadził zmiany do Kodeksu pracy. Zmiany te polegają na dodaniu nowych art. 222 i 223 regulujących zasady wprowadzania i stosowania monitoringu w pracy.

Art. 222 Kodeksu pracy reguluje zasady wprowadzania i stosowania monitoringu za pomocą rejestracji obrazu. Zgodnie z Kodeksem, monitoring taki może być stosowany tylko w określonym w przepisach §1 celu, a mianowicie do zapewnienia bezpieczeństwa pracowników, ochrony mienia, kontroli produkcji, zachowania tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Monitoring może obejmować teren zakładu pracy lub teren wokół zakładu pracy.

Monitoring nie może obejmować pomieszczeń sanitarnych, szatni, stołówek oraz palarni lub pomieszczeń udostępnianych zakładowej organizacji związkowej, chyba że stosowanie monitoringu w tych pomieszczeniach jest niezbędne do realizacji celu określonego powyżej i nie narusza to godności oraz innych dóbr osobistych pracownika, a także zasady wolności i niezależności związków zawodowych, w szczególności poprzez zastosowanie technik uniemożliwiających rozpoznanie przebywających w tych pomieszczeniach osób.

Nagrania obrazu nie mogą być przetwarzane w innych celach niż te, dla których zostały zebrane. Nagrania obrazu mogą być przechowywane przez okres nie dłuższy niż 3 miesiące od dnia nagrania.

Nagrania obrazu mogą stanowić dowód w postępowaniu. W tym przypadku termin przechowywania nagrań ulega wydłużeniu do czasu prawnomożnego zakończenia postępowania. Przepis nie wskazuje, o jakie postępowanie chodzi, co oznacza, iż nagrania mogą stanowić dowód w sprawie w każdym rodzaju postępowaniu, w tym w postępowaniu dyscyplinarnym.

Co wymaga podkreślenia, zgodnie z art. 222 § 6 Kodeksu pracy zarówno cele jak i zakres



oraz sposób zastosowania monitoringu muszą być ustalone w układzie zbiorowym pracy lub regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy. Oznacza to, iż tam gdzie działają organizacje związkowe, mogą mieć one realny wpływ na samo wprowadzenie monitoringu jak i wyznaczenie jego celów i zakresu, gdyż podstawą prawną prowadzenia monitoringu u konkretnego pracodawcy są akty prawa wewnątrzzakładowego. Prowadzenie monitoringu bez uprzedniego uregulowania jego celów, zakresu i sposobu stosowania w układzie zbiorowym pracy lub regulaminie pracy albo bez wydania obwieszczenia zawierającego wskazane informacje będzie równoznaczne z pozyskiwaniem przez pracodawcę danych osobowych pracowników z naruszeniem przepisów prawa.

Nie później niż 2 tygodnie przed uruchomieniem monitoringu pracodawca ma obowiązek poinformować pracownik

ników o tym fakcie w sposób przyjęty u danego pracodawcy. Pracodawca przed dopuszczeniem pracownika do pracy ma również obowiązek przekazać na piśmie informacje o celu, zakresie i sposobach prowadzenia monitoringu. Pomieszczenia i teren monitorowany powinny być w sposób widoczny i czytelny oznaczone przez pracodawcę. Może być to dokonane za pomocą odpowiednich znaków lub ogłoszeń dźwiękowych, nie później niż jeden dzień przed uruchomieniem monitoringu.

Art. 223 § 1-3 Kodeksu pracy reguluje zasady prowadzenia monitoringu poczty elektronicznej. Monitoring poczty elektronicznej jest dopuszczalny w celu zapewnienia organizacji pracy umożliwiającej pełne wykorzystanie czasu pracy oraz właściwego użytkowania udostępnionych pracownikowi narzędzi pracy. Pracodawca prowadząc monitoring służbowej poczty elektronicznej pracownika nie może naruszać tajemnicy korespondencji oraz innych dóbr osobistych pracownika.

Podobnie jak w przypadku monitoringu polegającego na rejestracji obrazu cele, zakres i sposób stosowania monitoringu poczty elektronicznej powinny przed jego wprowadzeniem zostać ustalone w układzie zbiorowym pracy lub regulaminie pracy albo w obwieszczeniu. Na pracodawcy ciąży również analogiczny obowiązek uprzedniego (2 tygodnie przed uruchomieniem) poinformowania pracownika o wprowadzeniu monitoringu oraz przekazania na piśmie informacji o celach, zakresie i sposobach prowadzenia monitoringu poczty elektronicznej przed dopuszczeniem pracownika do pracy.

Na podobnych zasadach jak monitoring poczty elektronicznej, pracodawca może wprowadzić inne formy monitoringu (§ 4) jeżeli jego wprowadzenie jest niezbędne do zapewnienia celu tożsamego dla wprowadzenia monitoringu poczty elektronicznej tj. dla zapewnienia organizacji pracy umożliwiającej pełne wykorzystanie czasu pracy oraz właściwego użytkowania udostępnionych pracownikowi narzędzi pracy. Ek

## 62 rocznica Poznańskiego Czerwca 1956 r.

O szczególnym znaczeniu tego wydarzenia dla mieszkańców naszego miasta i regionu świadczy bogaty program obchodów rocznicowych przygotowany przez Komitet Organizacyjny Obchodów Rocznic Powstania Poznańskiego Czerwca '56. Znalazły się w nim wystawy, koncerty, pokazy filmów, spektakle, imprezy sportowe i rekreacyjne, a także specjalne inicjatywy skierowane do uczniów poznańskich i wielkopolskich szkół.

Poniżej niektóre z wydarzeń rocznicowych. Pełny program obchodów można znaleźć na stronach [solidarnosc.poznan.pl](http://solidarnosc.poznan.pl) oraz [poznan.pl](http://poznan.pl).

### 13 czerwca 2018 r. (środa)

● **godz. 11.00** – spotkanie z uczestnikami Powstania Poznańskiego Czerwca 1956 – CK Zamek Sala Kominkowa.

### 17 czerwca 2018 (niedziela)

● **godz. 9.30** – Msza św. w intencji Ofiar Czerwca '56 – zamówiona przez pracowników H. Cegielski-Poznań S.A., ZNTK S.A., MPK Sp. z o.o. Kościół pod wezwaniem Zmartwychwstania Pańskiego, ul. Dąbrowski 4 w Poznaniu

### 24 czerwca 2018 (niedziela)

● **godz. 8.00** – Msza św. w intencji Ofiar Czerwca '56 i pracowników szpitala im. F. Raszei zamówiona przez Komisję Zakładową NSZZ „Solidarność”. Po Mszy św. złożenie kwiatów pod tablicą pamiątkową na gmachu szpitala

● **godz. 9.30** – składanie kwiatów na Skwerze im. Doktora Józefa Granatowicza – narożnik ul. Poznańskiej i Jeżyckiej  
● **godz. 10.00** – składanie kwiatów pod tablicą Petera Mansfelda  
● **godz. 10.30** – składanie kwiatów pod tablicą Romka Strzałkowskiego

### 27 czerwca 2018 (środa)

● **godz. 12.00** – odsłonięcie tabliczki informacyjnej poświęconej Januszowi Kulasowi - ul. Janusza Kulasza  
● **godz. 12.45** – złożenie kwiatów pod pomnikiem adwokatów-obrońców bohaterów Powstania Poznańskiego Czerwca 1956 r. oraz oskarżonych w procesach politycznych - zbieg ul. Solnej i ul. Stanisława Hejmowskiego  
● **godz. 17.00** – spotkanie uczestników, kombatantów Poznańskiego Czerwca '56 i ich rodzin z władzami wojewódzkimi i miejskimi; wręczenie odznaczeń państwowych i regionalnych - Sala Biała Urzędu Miasta Poznania

### 28 czerwca 2018 (czwartek)

● **Składanie kwiatów:**  
- tablica pamiątkowa przy bramie Fabryki Pojazdów Szynowych (dawna W3) H. Cegielski ul. 28 Czerwca 1956 (godz. 6.00),  
- tablica upamiętniająca studentów poległych w Czerwcu '56 - Politechnika Poznańska, pl. Marii Curie-Skłodowskiej (godz. 8.00),  
- tablica pamiątkowa - ZNTK S.A., ul. Robocza (godz. 8.45),  
- tablica pamiątkowa – d. zajezdnia MPK, ul. Gajowa (godz. 9.45),  
● **Przemarsz** uczestników z ul. Gajowej na ul. Kochanowskiego pod pomnik Poległych w Powstaniu Poznańskim 28-30 czerwca 1956 r.  
● **godz. 11.00** – uroczystość przy Pomniku Poległych w Powstaniu Poznańskim 28-30 Czerwca 1956 r. - złożenie kwiatów pod tablicą pamiątkową na gmachu Komendy Wojewódzkiej Policji w Poznaniu, ul. Kochanowskiego  
● **godz. 14.15** – uroczystość przy Bramie Głównej H. Cegielski - Poznań S.A. - ul. 28 Czerwca 1956 r.  
● **godz. 17.00** – uroczysta Msza św. w intencji Ofiar Czerwca '56 zamówiona przez ZR Wlkp. NSZZ "Solidarność" oraz Komitet Obchodów Rocznic Powstania Poznańskiego Czerwca '56 - Kościół OO. Dominikanów al. Niepodległości  
● **ok. godz. 18.30** uroczystości przy pomniku Poznańskiego Czerwca 1956. - pl. A. Mickiewicza.

## Tygodnik Solidarność w Twojej komórce

Każdy członek NSZZ „Solidarność” może otrzymać prenumeratę „Tygodnika Solidarność” w wersji cyfrowej w cenie jedynie 50 groszy netto numer (32,99 zł brutto za rok, 52 wydania).

Zgłoszenia przyjmowane są pod adresem [digital@tygodniksolidarnosc.com](mailto:digital@tygodniksolidarnosc.com). Zamówienia w imieniu organizacji zakładowej może dokonać przewodniczący organizacji zakładowej „S” lub osoba przez niego upoważniona.



## Substancje niebezpieczne pod kontrolą

To europejska kampania informacyjna na lata 2018–2019 prowadzona przez Europejską Agencję Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA) w ramach cyklu dwuletnich kampanii informacyjnych pod nazwą „Zdrowie i bezpieczeństwo pracy”, wspieranych przez instytucje Unii Europejskiej, centrale związków zawodowych i innych partnerów społecznych.

6 czerwca 2018 r. w ramach wspomnianej kampanii Region Wielkopolska „Solidarność” gościł ekspertów Centralnego Instytutu Ochrony Pracy z Warszawy (CIOP), którzy przeprowadzili warsztaty dotyczące metod i narzędzi pomocnych w przeprowadzaniu oceny ryzyka związanego ze stosowaniem substancji chemicznych w procesie pracy.

Uczestnicy, których większość stanowili społeczni inspektorzy pracy z „Solidarności”, ale także pracownicy służby bhp z dużych zakładów przemysłowych, mieli okazję skonsultować się z ekspertami CIOP z zakresu interpretacji kart charakterystyk substancji niebezpiecznych – podstawowego źródła informacji o zagrożeniach stwarzanych przez substancje niebezpieczne i zasadach ich bezpiecznego stosowania w miejscu pracy. Jest to obowiązkowy ustawowo dokument, który musi posiadać pracodawca stosujący określone substancje chemiczne.

Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA), z której środków warsztaty zostały w pełni sfinansowane, została powołana przez Unię Europejską w 1994 r.

i stawia sobie za cel prace na rzecz bezpieczniejszych i zdrowszych warunków pracy w krajach Europy. Jej podstawową działalnością jest gromadzenie, analiza, opracowywanie wiarygodnych i wyważonych informacji na temat bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w pracy w Unii Europejskiej. W tym celu EU-OSHA współpracuje z organizacjami z całej Europy. Planowanie i realizacja kampanii informacyjnych przebiega w trybie trójstronnym, przy udziale związków zawodowych, przedstawicieli rządów krajów wspólnoty oraz organizacji pracodawców.

Więcej informacji i dostęp do materiałów graficznych kampanii: osha.europa.eu/pl/healthy-workplaces-campaigns/dangerous-substances-18-19

## Mediacje w stosunkach pracy



Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, Wielkopolska Izba Przemysłowo-Handlowa, Region Wielkopolska NSZZ „Solidarność” zapraszają na konferencję pt. „Mediacje w stosunkach pracy – nowa perspektywa praktyczna”, która odbędzie się 21 czerwca 2018 r. w godz. 14.00-16.00 na Wydziale Prawa i Administracji UAM przy Al. Niepodległości 53

w Poznaniu, w Auli Profesora Zbigniewa Radwańskiego.

### W programie m.in.:

1. Przedstawienie pilotażowego programu: Mediacje w stosunkach pracy w Wielkopolsce – Prezes Pracodawców RP Wielkopolska Tomasz Działyński i Przewodniczący Zarządu Regionu Wielkopolska NSZZ „Solidarność” Jarosław Lange.

2. Wystąpienie Pani Agaty Oklińskiej, Zastępcy Dyrektora Departamentu Dialogu i Partnerstwa Społecznego w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

3. Prawne podstawy mediacji w sprawach pracowniczych – dr hab. Joanna Mucha,

4. Uwarunkowania mediacji w przestrzeni gospodarczej – dr Alicja Mikołajewicz-Woźniak.

5. Mediacje w stosunkach pracy w Wielkopolsce a rzeczywistość społeczno-gospodarcza: kolejne kroki na drodze wdrożeniowej – mec. Wojciech Celichowski (WIPH), Jarosław Lange (Przewodniczący Zarządu Regionu NSZZ Solidarność).

Chęć udziału w konferencji prosimy potwierdzić do 17 czerwca na adres: akupa@amu.edu.pl

## Konkurs „Najaktywniejszy społeczny inspektor pracy”

Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu i Zarząd Regionu Wielkopolska NSZZ „Solidarność” jako partner społeczny Wielkopolskiej Strategii Ograniczenia Zagrożeń Zawodowych zapraszają do udziału w konkursie o tytuł: „Najaktywniejszy społeczny inspektor pracy”.

Konkurs organizowany przez Państwową Inspekcję Pracy odbywa się na szczeblu okręgowych inspektoratów pracy. Jego celem jest promowanie najaktywniejszych społecznych inspektorów pracy w sferze ochrony pracy i praworządności w stosunkach pracy. Oczekiwa-

nym rezultatem konkursu jest systematyczna poprawa stanu bezpieczeństwa pracy.

Termin składania wniosków do okręgowych inspektoratów pracy upływa 15 września 2018 r.

Wnioski z dopiskiem „Konkurs: Najaktywniejszy SIP 2018” należy wysłać na adres: Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu, ul. Św. Marcina 46/50, 61-807 Poznań, a kopię do wiadomości Zarządu Regionu Wielkopolska NSZZ Solidarność w Poznaniu.

Regulamin konkursu i karta zgłoszenia na stronie solidar-nosc.poznan.pl

## Związkowcy z Solarisa w Sekcji Krajowej

17 maja 2018 r. Organizacja Międzyzakładowa NSZZ „Solidarność” w Solaris Bus & Coach S.A. została włączona w strukturę Krajowej Sekcji Przemysłu Motoryzacyjnego.

Krajowa Sekcja PM NSZZ „Solidarność” zrzesza organizacje zakładowe z firm branży motoryzacyjnej, między innymi Volkswagen Poznań, Volkswagen Polkowice, Fiat w Tychach, czy też Opel w Gliwicach. Sekcja funkcjonuje w ramach Sekretariatu Metalowców NSZZ „Solidarność”.

## Godzina dla rodziny

PSL zapowiedziało, że na najbliższym posiedzeniu Sejmu złoży projekt „Godzina dla rodziny”. Zakłada on skrócenie do siedmiu godzin na dobę czasu pracy dla rodzica lub opiekuna, który wychowuje dziecko. – Uważam, że projekt ma na celu poprawę wizerunku PSL, a nie realną zmianę, niemniej jest on krokiem w dobrym kierunku – mówi „TS” Henryk Nakonieczny, członek Prezydium „S” do spraw dialogu społecznego.



Prezydium „S” wskazuje, że rozwiązanie stwarza wiele zagrożeń. „W przypadku niektórych grup pracowniczych, np. pracujących w zorganizowanych zespołach, skrócenie czasu pracy o 1 godzinę może faktycznie pogorszyć ich sytuację w zakresie wykonywanej pracy. Może się bowiem okazać, że obiektywnie rzecz biorąc, pracodawca nie będzie w stanie zapewnić dalszego funkcjonowania pracownika w danym zespole” – czytamy w decyzji Prezydium. Jak wyjaśnia Nakonieczny, chodzi tu np. o zespoły ratowników medycznych czy brygad pracujących w kopalniach, czyli takich, w których każdy pełni ważną funkcję. Opuszczenie przez jedną osobę zespołu na godzinę może doprowadzić do jego paraliżu. Wiedząc o tym, pracodawca może chcieć przesunąć takiego pracownika na gorzej płatne miejsce pracy. Prezydium KK postuluje, aby skrócenie czasu pracy odbywało się na wniosek pracownika.

„Nie można pominąć sytuacji samotnych rodziców oraz rodzin, w których jeden z rodziców nie jest zatrudniony w ramach stosunku pracy. Osoby takie

w świetle proponowanej regulacji miałyby odgórnie narzucane projektowane rozwiązanie” – napisano w decyzji. Prezydium uważa, że w projekcie nie dopracowano sposobu obliczania wynagrodzenia pracownika, którego czas pracy uległby skróceniu. Według „S” powinno być liczone tak samo jak wynagrodzenie za czas urlopu.

### „S” przeciw „złośliwemu” rezerwowaniu czasu

Prezydium odniosło się również do senackiego projektu zmiany ustawy – Prawo o zgromadzeniach. Zakłada on uchylene instytucji tzw. zgromadzeń cyklicznych organizowanych w celu uczczenia doniosłych i istotnych dla historii Rzeczypospolitej Polskiej wydarzeń. „Likwidacja tej instytucji umożliwi – jak się obawiamy – uprzednie „złośliwe” rezerwowanie czasu i miejsca na przeprowadzenie zgromadzenia przez różnego rodzaju podmioty nie w celu godnego uczczenia np. rocznicy Grudnia '70, ale wręcz przeciwnie, na co NSZZ Solidarność zgodzić się nie może” – napisano w decyzji. Henryk Nakonieczny zwraca

uwagę, że prawo do kontrmanifestacji nie może ograniczyć prawa do spokojnego obchodzenia uroczystych rocznic. – Trzeba zachować właściwe proporcje i nie stawiać wyżej prawa do kontrmanifestacji – mówi. Nakonieczny podkreśla, że można sprecyzować definicję doniosłego wydarzenia, jednak zapisu nie powinno się likwidować.

### NIE dla likwidacji podatku Belki

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” negatywnie oceniło propozycję Kukiz'15 likwidacji tzw. podatku Belki. „Likwidacja podatku od dochodów kapitałowych jest propozycją skierowaną do osób zamożnych. Pogłębi jeszcze bardziej dysproporcje w obciążeniach podatkowych pomiędzy osobami zamożnymi a biednymi. /.../ Środki uzyskiwane z tego podatku powinny służyć celom społecznym, niwelowaniu nierówności i wsparciu grup najsłabszych. Z tego punktu widzenia bardziej zasadne byłoby zwolnienie części najniższych lokat lub oszczędności długoterminowych z opodatkowania.

## Ostrożnie z szerokim otwarciem rynku pracy

Do liberalizacji warunków wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemców należy podchodzić z dużą ostrożnością. Szerokie otwarcie rynku pracy na cudzoziemców może nie sprzyjać ochronie miejsc pracy polskich obywateli, szczególnie w przypadku pogorszenia się sytuacji gospodarczej – uważa Prezydium Komisji Krajowej oceniając projekt rozporządzenia dot. warunków wydawania zezwoleń.

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” ma szereg zastrzeżeń do projektu nowelizacji rozporządzenia zmieniającego rozporządzenie ws. określenia przypadków, w których zezwolenie na pracę cudzoziemca jest wydawane bez

względu na szczególne warunki wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemców autorstwa Ministerstwa Pracy, Rodziny i Polityki Socjalnej.

Przede wszystkim Solidarność oczekuje rozwiązań zapobiegających powstawaniu dumpingu socjalnego, w tym szczególnie stałego monitoringu warunków pracy i płacy, w jakich zatrudniani są cudzoziemcy. Należy też szczegółowo określić sposób dokonania wyboru zawodów opisanych w załączniku do projektu.

Prezydium KK zwraca też uwagę na sprzeczność pomiędzy działaniami rządu zmierzającymi do zatrzymania pracowników niektórych zawodów na polskim rynku pracy, np. lekarzy, pielęgniarek, a stworze-

niem konkurencji w postaci szerokiego napływu cudzoziemców pracujących w tych zawodach.

Dlatego – jak czytamy w opinii – należy z dużą ostrożnością podejść do problemu zatrudniania cudzoziemców w Polsce.

NSZZ Solidarność niezmiennie stoi na stanowisku, że nie ma przeciwwskazań do zatrudniania cudzoziemców w Polsce, pod warunkiem, że będą oni zatrudniani na tych samych zasadach co polscy pracownicy. A z tym jest duży problem. Bez wypracowania skutecznych mechanizmów przeciwdziałania patologiom na rynku pracy, trudno takiemu dumpingowi się przeciwstawić.

solidarnosc.org.pl