

meritum

**PRAWO PRACY
2020**

**ROCZNA AKTUALIZACJA
ON-LINE W CENIE KSIĄŻKI**

MERITUM

17. WYDANIE

meritum

**PRAWO PRACY
2020**

MERITUM

Zamów książkę w księgarni internetowej

proinfo.pl
księgarnia internetowa

17. WYDANIE

Redaktor merytoryczny:
dr Kazimierz Jaśkowski
Sędzia Sądu Najwyższego

Wydawca:
Magdalena Stojek-Siwińska

Redaktor prowadzący:
Beata Wawrzyńczak-Jędryka

Opracowanie redakcyjne:
Beata Wawrzyńczak-Jędryka

Autorzy:

Maciej Ambroziewicz – rozdział VIII.4;
Sylvia Gotaś-Olszak – rozdziały: X, XV, XXIII;
mec. Adrianna Jasińska-Cichoń – rozdział XI;
Urszula Jelińska – rozdział XXI.1;
Luiza Klimkiewicz – rozdział XVI;
dr Lena Krysińska-Wnuk – rozdziały: V.3.C, V.3.A–E, XVIII;
dr Magdalena Kuba – rozdział XVII;
(SSN) Jerzy Kuźniar – rozdział XXII;
dr hab. Monika Latos-Mitkowska – rozdział XVIII;
Paweł Nowacki – rozdział XVI;
Katarzyna Piecyk – rozdział XI;
dr hab. Łukasz Pisarczyk – rozdział XIX;
dr Magdalena Barbara Rycak – rozdziały: VI, VII, XII;
Magdalena Rączka – rozdział XVI;
Małgorzata Skibińska – rozdział IV;
Maria Sobieska – rozdziały: VIII.2.C, XV;
Anna Sokółowska – rozdział IV;
Magdalena Stojek-Siwińska – rozdziały: I–III, V, VIII.1–2.A–B, 3–4, IX, XIII, XIV, XX, XXI.2–3, aneks;
Marzena Wąsowska – rozdział XXI.1.

© by Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., Warszawa 2020

ISBN 978-83-8187-241-6

Dział Praw Autorskich
01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33
tel. 22 535 82 19
e-mail: ksiazki@wolterskluwer.pl
www.wolterskluwer.pl
księgarnia internetowa www.profinfo.pl

SPIS TREŚCI

Strona		Numer
11	Wprowadzenie	
13	Wykaz skrótów	
17	Rozdział I. Przyjęcie pracownika do pracy	
18	1. Katalog danych osobowych – uregulowania prawne	1
24	2. Wstępne badania lekarskie	7
26	3. Przyjęcie pracownika do pracy – sposób postępowania	8
31	Rozdział II. Strony stosunku pracy	
32	1. Pracodawca	14
51	2. Pracownik	33
57	Rozdział III. Umowa o pracę	
58	1. Umowa o pracę	40
80	2. Umowa o pracę na okres próbny	78
82	3. Umowa o pracę na czas określony	82
91	4. Umowa o pracę w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy	87
93	5. Umowa na czas wykonania określonej pracy – przepisy przejściowe	89
94	6. Umowa o pracę na czas nieokreślony	90
97	Rozdział IV. Delegowanie pracowników w ramach świadczenia usług w Unii Europejskiej	
100	1. Delegowanie pracowników – uregulowania prawne	90 ¹
100	2. Delegowanie na podstawie dyrektywy 96/71	90 ²
110	3. Delegowanie pracowników do Polski w ramach świadczenia usług w UE	90 ¹⁴
121	4. Dochodzenie roszczeń z tytułu delegowania przed sądem	90 ³⁰

Strona		Numer
123	5. Zabezpieczenie społeczne pracowników wykonujących pracę najemną na terenie UE	90 ³²
132	6. Zatrudnienie cudzoziemca spoza obszaru UE	90 ³⁸
149	Rozdział V. Pozostałe formy świadczenia pracy	
151	1. Kodeksowe	91
173	2. Cywilnoprawne	127
209	3. Elastyczne formy pracy	175
241	Rozdział VI. Zatrudnianie telepracowników	
242	1. Uwagi wprowadzające i ważniejsze pojęcia	242 ¹
244	2. Warunki stosowania telepracy	242 ¹⁰
251	Rozdział VII. Zatrudnianie pracowników tymczasowych	
252	1. Ogólna charakterystyka pracy tymczasowej i najważniejsze definicje	242 ¹⁴
258	2. Zasady zatrudniania pracowników tymczasowych i kierowania tych pracowników do wykonywania pracy tymczasowej	242 ¹⁹
262	3. Realizacja zatrudnienia tymczasowego	242 ²⁴
270	4. Rozwiązanie stosunku pracy tymczasowej. Rezygnacja z pracy pracownika tymczasowego	242 ³⁰
275	Rozdział VIII. Obowiązki pracodawcy	
277	1. Zakres obowiązków pracodawcy – zagadnienia ogólne	243
306	2. Katalog obowiązków pracodawcy	258
366	3. Regulamin pracy	288
375	4. Zapewnienie bhp	299
437	Rozdział IX. Obowiązki pracownika	
438	1. Obowiązek wykonywania pracy	337
439	2. Szczegółowe obowiązki pracownika	339
465	Rozdział X. Odpowiedzialność w stosunkach pracy	
466	1. Odpowiedzialność pracowników	358
489	2. Odpowiedzialność pracodawcy	397
501	Rozdział XI. Wynagrodzenie za pracę	
503	1. Ogólna charakterystyka wynagrodzenia za pracę	419
503	2. Składniki wynagrodzenia za pracę	420
540	3. Ustalanie warunków wynagrodzenia za pracę	443
563	4. Ochrona wynagrodzenia za pracę	461
576	5. Wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy	475
595	6. Wynagrodzenie za pracę wadliwą	491
597	7. Inne świadczenia związane z pracą	493

Strona		Numer
1071	Rozdział XVI. Zatrudnianie pracowników niepełnosprawnych	
1073	1. Zagadnienia ogólne	1007
1083	2. Osoba niepełnosprawna	1010
1135	3. Typy pracodawców	1040
1156	4. Adaptacja środowiska pracy	1061
1178	5. Uprawnienia pracownicze osób niepełnosprawnych	1063
1187	6. Wpłaty na PFRON	1065
1233	7. Formy wsparcia dla pracodawców	1075 ¹
1302	8. Wspieranie samozatrudnienia	1075 ⁷⁶
1304	9. Pomoc publiczna	1075 ⁷⁸
1306	10. Odpowiedzialność wykroczeniowa	1075 ⁷⁹
1308	11. Pełnomocnik Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych	1075 ⁸⁰
1309	12. Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych	1075 ⁸¹
1311	13. Rady konsultacyjne do spraw osób niepełnosprawnych	1075 ⁸²
1313	14. Rada Dostępności	1075 ⁸⁴
1314	15. Zespół do spraw opracowania rozwiązań w zakresie poprawy sytuacji osób niepełnosprawnych i członków ich rodzin	1075 ⁸⁷
1316	16. Międzyresortowy Zespół do Spraw Opracowania Systemu Orzekania o Niepełnosprawności oraz Niezdolności do Pracy	1075 ⁹⁰
1317	17. Solidarnościowy Fundusz Wsparcia Osób Niepełnosprawnych	1075 ⁹⁵
1319	Rozdział XVII. Środki prawne aktywizacji zawodowej i zatrudniania osób bezrobotnych	
1321	1. Pojęcie bezrobotnego	1077
1327	2. Środki aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych	1080
1332	3. Instrumenty wspierające zatrudnianie osób bezrobotnych	1084
1335	4. Formy zatrudnienia subsydiowanego osób bezrobotnych	1090
1338	5. Dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej jako instrument wspierania samozatrudnienia osób bezrobotnych	1097
1339	6. Zasiłek dla bezrobotnych jako zastępcza forma wspierania osób bezrobotnych	1098
1341	7. Uprawnienia przysługujące pracodawcom w związku z zatrudnianiem osób bezrobotnych	1100
1350	8. Uwagi końcowe	1109
1353	Rozdział XVIII. Zmiana treści stosunku pracy	
1354	1. Porozumienie zmieniające	1110 ¹
1356	2. Wypowiedzenie zmieniające	1117
1368	3. Czasowe powierzenie pracownikowi innej pracy	1131
1379	Rozdział XIX. Ustanie umowy o pracę	
1382	1. Wprowadzenie	1140
1386	2. Rozwiązanie umowy o pracę – zagadnienia ogólne	1143
1398	3. Rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron	1159
1402	4. Rozwiązanie umów terminowych	1165
1403	5. Wypowiedzenie umowy o pracę	1169

Strona		Numer
1463	6. Procedura zwolnień grupowych	1281
1473	7. Rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia	1297
1497	8. Wygaśnięcie stosunku pracy	1328
1504	9. Uprawnienia pracownicze towarzyszące ustaniu umowy o pracę	1338
1515	10. Świadcstwo pracy	1358
1525 Rozdział XX. Rozwiązywanie indywidualnych sporów ze stosunku pracy		
1526	1. Zagadnienia ogólne	1374
1553	2. Terminy do dochodzenia roszczeń w sprawach z zakresu prawa pracy	1421
1555	3. Wykonalność orzeczeń z zakresu prawa pracy	1423
1556	4. Zaskarżanie orzeczeń	1426
1558	5. Skarga na przewlekłość postępowania	1428
1559	6. Skarga o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia	1429
1565 Rozdział XXI. Zbiorowe prawo pracy		
1567	1. Układy zbiorowe pracy	1430
1606	2. Związek zawodowy u pracodawcy	1499
1648	3. Rady pracowników	1553
1655 Rozdział XXII. Wypadki przy pracy i choroby zawodowe – ubezpieczenie wypadkowe		
1656	1. Ustawa wypadkowa – nowe przepisy	1563
1750	2. Choroby zawodowe	1580 ¹
1752	3. Wypadki i choroby zawodowe powstałe w szczególnych okolicznościach	1581
1755 Rozdział XXIII. Kontrola pracowników		
1756	1. Zakres prawny dopuszczalności kontroli	1581 ¹
1760	2. Kontrola bezpośrednia sposobu i efektywności wykonywanej pracy	1581 ¹⁶
1773	3. Sankcje dla pracodawcy	1581 ¹⁶
1777 Aneks		
1795 Indeks rzeczowy		

WPROWADZENIE

Oddajemy do Państwa rąk kolejną edycję praktycznego poradnika z zakresu prawa pracy z serii *Meritum*. Jest to pozycja wyjątkowa na rynku wydawniczym. Jej walory wysoko ocenili Czytelnicy edycji z poprzednich lat: 2004–2019.

Niewątpliwą zaletą publikacji jest wyczerpujące ujęcie tematu obejmujące całość instytucji prawa pracy, poczynając od momentu przyjęcia pracownika do pracy, na ustaniu stosunku pracy kończąc. W sposób przystępny przedstawione zostały zasady funkcjonowania przepisów prawa pracy w praktyce.

Omówiono zatem sposoby nawiązania stosunku pracy, rodzaje umów o pracę, elastyczne formy zatrudnienia, uprawnienia i obowiązki pracodawcy i pracownika w procesie pracy, rozwiązanie stosunku pracy, problematykę zbiorowego prawa pracy. Istotną część stanowi omówienie przepisów związanych z RODO. Zaprezentowane zostały również pozapracownicze podstawy zatrudniania osób wykonujących pracę.

Rozdział poświęcony tematyce czasu pracy rozszerzony jest o zagadnienia dotyczące czasu pracy wybranych grup zawodowych.

Zaprezentowano ponadto wybór aktualnego orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej w sprawach pracowniczych, wraz z omówieniem stanu faktycznego i wskazaniem konsekwencji dla polskiego ustawodawstwa pracy, niepublikowane tezy wyroków Sądu Najwyższego i Trybunału Konstytucyjnego.

Czytelnik może także zapoznać się z bieżącym stanowiskiem Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Państwowej Inspekcji Pracy wyjaśniającym zagadnienia kontrowersyjne, budzące wątpliwości w praktyce.

Celem publikacji jest ułatwienie – pracodawcom, pracownikom, służbom personalnym oraz prawnikom zajmującym się na co dzień prawem pracy – korzystania i stosowania tych przepisów w praktyce.

Służą temu głównie:

- wyczerpujące ujęcie tematu – publikacja obejmuje całość zagadnień dotyczących nawiązania, trwania, ustania stosunku pracy i związanych z tym praw i obowiązków stron stosunku pracy,
- układ treści podzielony na niewielkie, zwarte fragmenty,
- zamieszczane na marginesach numery, które wskazują ważne pojęcie wraz z jego objaśnieniem,
- rozbudowany system wewnętrznych odesłań w tekście, umożliwiający w prosty i szybki sposób odszukanie interesującego zagadnienia, które pojawiło się już w innym miejscu publikacji; dzięki temu uniknięto też zbędnych powtórzeń i rozpraszających dygresji,
- wyraźnie wyodrębnione w tekście przykłady,
- uwypuklenie najistotniejszych kwestii przez zaznaczenie ich ramką i hasłem **WAŻNE!**,
- liczne schematy i tablice pozwalające na usystematyzowanie przedstawionych informacji,

- zamieszczane do praktycznego wykorzystania wzory umów i pism ze wskazaniem sposobu ich prawidłowego wypełniania,
- wskazanie podstawy prawnej dla omawianego tematu, instytucji,
- czytelne podsumowanie omawianych zagadnień przez podanie reprezentatywnego orzecznictwa z przytoczeniem tezy wyroku oraz wykazu istotnych pozycji literatury przedmiotu,
- szczegółowy i wyczerpujący indeks rzeczowy z odniesieniami do numerów na marginesie tekstu,
- aneks zawierający aktualne wskaźniki i stawki ujęte w tabelach,
- przyjazna dla Czytelnika szata graficzna, zakładki.

Autorami publikacji są specjaliści z zakresu prawa pracy, szkoleniowcy, praktycy.

Meritum Prawo pracy jest publikacją „otwartą”, na bieżąco aktualizowaną. Umożliwia to nowoczesna formuła opracowania przewidująca aktualizacje w formie elektronicznej przez cały rok. W materiałach aktualizacyjnych znajdują się elementy formuły dzieła podstawowego, co ułatwi ich praktyczne wykorzystywanie.

Mamy nadzieję, że docenią Państwo wszystkie walory publikacji i stanie się ona niezastąpioną pomocą w codziennej pracy.

Zespół redakcyjny

Warszawa, grudzień 2019 r.

WYKAZ SKRÓTÓW

1. Źródła prawa	
k.c.	ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (tekst jedn.: Dz. U. z 2019 r. poz. 1145)
k.h.	rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 27 czerwca 1934 r. – Kodeks handlowy (Dz. U. Nr 57, poz. 502 z późn. zm.)
k.k.	ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (tekst jedn.: Dz. U. z 2019 r. poz. 1950 z późn. zm.)
k.p.	ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2019 r. poz. 1040 z późn. zm.)
k.p.c.	ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (tekst jedn.: Dz. U. z 2019 r. poz. 1460 z późn. zm.)
k.s.h.	ustawa z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2019 r. poz. 505 z późn. zm.)
o.p.	ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. – Ordynacja podatkowa (tekst jedn.: Dz. U. z 2019 r. poz. 900 z późn. zm.)
p.p.m.	ustawa z dnia 4 lutego 2011 r. – Prawo prywatne międzynarodowe (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 1792)
RODO	rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz. Urz. UE L 119 z 4.5.2016, s. 1)
TFUE	Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE C 83 z 30.03.2010, s. 47)
u.c.p.k.	ustawa z dnia 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (tekst jedn.: Dz. U. z 2019 r. poz. 1412)
u.d.p.ś.u.	ustawa z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (tekst jedn.: Dz. U. z 2018 r. poz. 2206)
u.e.r.	ustawa z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (tekst jedn.: Dz. U. z 2018 r. poz. 1270 z późn. zm.)
u.m.w.p.	ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (tekst jedn.: Dz. U. z 2018 r. poz. 2177)
u.o.d.o.	ustawa z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2019 r. poz. 1781)
u.p.d.o.f.	ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (tekst jedn.: Dz. U. z 2019 r. poz. 1387 z późn. zm.)

u.p.s.	ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2019 r. poz. 1282)
u.p.z.i.r.p.	ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2019 r. poz. 1482 z późn. zm.)
u.r.o.n.	ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (tekst jedn.: Dz. U. z 2019 r. poz. 1172 z późn. zm.)
u.s.c.	ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (tekst jedn.: Dz. U. z 2018 r. poz. 1559 z późn. zm.)
u.s.g.	ustawa z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (tekst jedn.: Dz. U. z 2019 r. poz. 506 z późn. zm.)
u.s.r.	ustawa z dnia 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2019 r. poz. 669)
u.s.u.s.	ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn.: Dz. U. z 2019 r. poz. 300 z późn. zm.)
u.t.d.	ustawa z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym (tekst jedn.: Dz. U. z 2019 r. poz. 2140 z późn. zm.)
u.z.g.	ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (tekst jedn.: Dz. U. z 2018 r. poz. 1969 z późn. zm.)
u.z.p.t.	ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2019 r. poz. 1563)
u.z.z.	ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2019 r. poz. 263 z późn. zm.)
2. Organy orzekające	
ETS/ TSUE	Europejski Trybunał Sprawiedliwości/ Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej
NSA	Naczelny Sąd Administracyjny
s.apel.	sąd apelacyjny
SN	Sąd Najwyższy
TK	Trybunał Konstytucyjny
WSA	wojewódzki sąd administracyjny
3. Publikatory	
Dz. U.	Dziennik Ustaw Rzeczypospolitej Polskiej
Dz. Urz.	Dziennik Urzędowy
M.P.	Monitor Polski Dziennik Urzędowy Rzeczypospolitej Polskiej
4. Czasopisma	
GP	Gazeta Prawnicza
KPP	Kwartalnik Prawa Prywatnego
M.Prawn.	Monitor Prawniczy
MPPr	Monitor Prawa Pracy
NP	Nowe Prawo
OSN	Orzecznictwo Sądu Najwyższego
OSNCP	Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
OSNP	Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych

OSP	Orzecznictwo Sądów Polskich
OTK	Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego
Pal.	Palestra
PiP	Państwo i Prawo
PiZS	Praca i Zabezpieczenie Społeczne
Pr.Pracy	Prawo Pracy
Prz.Pod.	Przegląd Podatkowy
PS	Przegląd Sądowy
PUG	Przegląd Ustawodawstwa Gospodarczego
PUSiG	Przegląd Ustawodawstwa Społecznego i Gospodarczego
Rej.	Rejent
Sl.Prac.	Służba Pracownicza
Wok.	Wokanda
5. Inne	
ABW	Agencja Bezpieczeństwa Wewnętrznego
art.	artykuł
AW	Agencja Wywiadu
bhp	bezpieczeństwo i higiena pracy
CBA	Centralne Biuro Antykorupcyjne
cyt.	cytat, cytowane (a,y)
cz.	część
ds.	do spraw
EOG	Europejski Obszar Gospodarczy
FUS	Fundusz Ubezpieczeń Społecznych
GUS	Główny Urząd Statystyczny
IPiSS	Instytut Pracy i Spraw Socjalnych
lit.	litera
MPiPS	Minister Pracy i Polityki Społecznej
MRPiPS	Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
MZ	Ministerstwo Zdrowia
n.	następna (e,y)
NFZ	Narodowy Fundusz Zdrowia
niepubl.	niepublikowany
nin.	niniejszy
np.	na przykład
nr	numer
orz.	orzeczenie
PE	Parlament Europejski
PFRON	Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych
PIP	Państwowa Inspekcja Pracy
pkt	punkt
por.	porównaj

WYKAZ SKRÓTÓW

post.	postanowienie
poz.	pozycja
ppkt	podpunkt
p.u.p.	powiatowy urząd pracy
r.	rok
RM	Rada Ministrów
rozp.	rozporządzenie
s.	strona
SOP	Służba Ochrony Państwa
tj.	to jest
tekst jedn.	tekst jednolity
tn.	to znaczy
uchw.	uchwała
ust.	ustęp
w zw.	w związku
ww.	wyżej wymienione (a,y)
wyr.	wyrok
z późn. zm.	z późniejszymi zmianami
zarz.	zarządzenie
zd.	zdanie
zm.	zmiana (y)
zob.	zobacz
z.o.z.	zakładowa organizacja związkowa
ZUS	Zakład Ubezpieczeń Społecznych

Przyjęcie pracownika do pracy

Magdalena Stojek-Siwińska

SPIS TREŚCI

1. Katalog danych osobowych – uregulowania prawne	1	3. Przyjęcie pracownika do pracy – sposób postępowania	8
A. Katalog danych, których można żądać od kandydata na pracownika	2	A. Obowiązki pracodawcy wobec urzędów	9
B. Dane osobowe, których można żądać od osoby zatrudnionej	4	a. Zgłoszenie pracownika do ZUS oraz inne obowiązki	10
C. Konsekwencje w przypadku naruszenia przepisu	6	b. Składki na Fundusz Emerytur Pomostowych	10 ¹
2. Wstępne badania lekarskie ...	7	c. Rozliczenia z urzędem skarbowym	12
		d. Poinformowanie komornika	13

1. Katalog danych osobowych – uregulowania prawne

Podstawa prawna: art. 51 ust. 1 Konstytucji RP; art. 22¹, 22^{1a}, 22^{1b} i 229 k.p.; ustawa z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2019 r. poz. 1781); rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych (RODO); art. 4 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (tekst jedn.: Dz. U. z 2018 r. poz. 1559); rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 stycznia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz. U. poz. 2369).

1 Kwestię dostępu pracodawcy do danych osobowych kandydata do pracy i pracownika rozstrzyga jednoznacznie przepis art. 22¹ k.p. Jest on zarazem ustawową podstawą do żądania od osoby ubiegającej się o pracę, a później od pracownika ujawnienia danych związanych z zatrudnieniem. Przepis ten realizuje normę wynikającą z Konstytucji RP, gdzie w art. 51 ust. 1 mowa jest o tym, że:

„nikt nie może być obowiązany inaczej niż na podstawie odrębnej ustawy do ujawniania informacji dotyczących jego osoby”.

Przepis art. 22¹ k.p. uległ w 2019 r. dwóm zmianom (pierwszą wprowadza ustawa z dnia 10 stycznia 2018 r. o zmianie niektórych ustaw w związku ze skróceniem okresu przechowywania akt pracowniczych oraz ich elektronicznością, obowiązuje od 1 stycznia 2019 r.), z których najważniejsza wynika z ustawy z dnia 21 lutego 2019 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem stosowania rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenie dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych). Wymieniona ustawa zmienia wiele wewnętrznych przepisów i ma związek z obowiązującym od 25 maja 2018 r. **RODO**, czyli rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych). Zgodnie z art. 1 RODO ma ono na celu ochronę praw i wolności osób fizycznych, w szczególności ich prawa do ochrony danych osobowych. RODO przewiduje, że państwa członkowskie mogą w na poziomie swoich przepisów krajowych uregulować bardziej szczegółowo kwestię ochrony praw i wolności w przypadku przetwarzania danych osobowych pracowników w związku z zatrudnieniem, w szczególności do celów rekrutacji, wykonania umowy o pracę itp. (art. 88 ust. 1 RODO). W związku z tym podstawą prawną określającą zasady przetwarzania danych osobowych kandydatów do pracy i pracowników są przepisy krajowe, czyli w tym przypadku przepisy Kodeksu pracy (art. 22¹ k.p.) oraz przepisy odrębne.

Zgodnie więc z art. 4 tej ustawy od 4 maja 2019 r. wprowadzono konkretne zmiany w zakresie art. 22¹ k.p., który to przepis określa katalog danych osobowych, jakie pracodawca pozyskuje od kandydata do pracy, jak i od pracownika. Należy też zwrócić uwagę na samą zmianę sformułowania zawartego w treści przepisu art. 22¹ k.p. z „pracodawca ma prawo **żądać**” na „**pracodawca żąda**” od osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub od pracownika podania danych osobowych.

W art. 22¹ k.p. określono:

- w § 1 tego przepisu zakres danych, których pracodawca **żąda od kandydata do pracy**;
- w § 2 tego przepisu katalog danych, których wymaga się **od pracownika**.

Istota tego przepisu (art. 22¹ k.p.) polega przede wszystkim na tym, że **pracodawca ma ograniczone prawo w zakresie zbierania informacji, tak o kandydacie do pracy, jak i o pracowniku, gdyż muszą one wykazywać związek z zatrudnieniem**.

A. Katalog danych, których można żądać od kandydata na pracownika

Na podstawie art. 22¹ k.p. pracodawca ma prawo żądać od kandydata do pracy tylko danych wymienionych w tym przepisie.

Zgodnie z obowiązującym od 4 maja 2019 r. zmienionym katalogiem danych pracodawca od osoby ubiegającej się o zatrudnienie może żądać podania następujących danych osobowych:

- 1) imię (imiona) i nazwisko;
- 2) datę urodzenia;
- 3) dane kontaktowe wskazane przez tę osobę
- 4) wykształcenie,
- 5) kwalifikacje zawodowe,
- 6) przebieg dotychczasowego zatrudnienia.

Powyższe dane należy uznać za **niezbędne** do rzetelnego przeprowadzenia przez pracodawcę procesu naboru pracowników.

Zmienione przepisy określają jednak, że danych wymienionych w pkt 4–6 pracodawca będzie mógł żądać warunkowo, tzn. tylko wtedy, gdy jest to niezbędne do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku. Jeżeli zaś w procesie rekrutacji nie ma podstaw do pozyskiwania danych dotyczących wykształcenia, kwalifikacji zawodowych i przebiegu dotychczasowego zatrudnienia, pracodawca będzie mógł zażądać przedstawienia tych danych od osoby zatrudnionej, czyli od pracownika.

Wprowadzona od 4 maja 2019 r. zmiana przepisu art. 22¹ k.p. wyeliminowała więc z katalogu danych osobowych, które można pozyskiwać w procesie rekrutacji od kandydata na pracownika, takie dane, jak:

- 1) imiona rodziców,
- 2) miejsce zamieszkania (adres do korespondencji) – w zamian za to zgodnie z nowym brzmieniem przepisu pracodawca otrzyma możliwość pozyskiwania danych do kontaktu **wskazanych przez kandydata**.

W praktyce jednak powinno się dopuścić możliwość wskazania preferowanych danych kontaktowych przez pracodawcę prowadzącego proces rekrutacji.

Dane osobowe od kandydata do pracy przed zmianą (przed 4 maja 2019 r.)	Dane osobowe od kandydata do pracy po zmianie od 4 maja 2019 r.
<ol style="list-style-type: none"> 1. Imię (imiona) i nazwisko 2. Imiona rodziców 3. Data urodzenia 4. Miejsce zamieszkania (adres do korespondencji) 5. Wykształcenie 6. Przebieg dotychczasowego zatrudnienia 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Imię (imiona) i nazwisko 2. Data urodzenia 3. Dane kontaktowe wskazane przez kandydata 4. Wykształcenie 5. Kwalifikacje zawodowe 6. Przebieg dotychczasowego zatrudnienia – pozyskiwanie danych wymienionych w pkt 4–6 jest uzasadnione, o ile jest to niezbędne do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku

Jest to katalog zamknięty. Pozyskiwanie innych danych niż wymienione w art. 22¹ § 1 k.p. będzie możliwe jedynie w dwóch przypadkach:

- gdy jest to niezbędne do zrealizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa, chodzi tu zarówno o przepisy Kodeksu pracy, jak i przepisy odrębne,
- za zgodą osoby ubiegającej się o zatrudnienie, z tym jednak ważnym zastrzeżeniem, że zgoda kandydata do pracy nie może stanowić podstawy do przetwarzania danych osobowych, o których mowa w art. 10 RODO, tj. danych osobowych dotyczących wyroków skazujących oraz czynów zabronionych lub powiązanych środków bezpieczeństwa. Dlatego też gdy pracodawca będzie chciał uzyskać informacje na temat wyroków skazujących kandydata do pracy, to nie będzie mógł tego uczynić, nawet gdy taka osoba wyrazi na to zgodę.

WAŻNE! Dane wymienione w art. 10 RODO mogą być pozyskiwane i przetwarzane tylko wówczas, gdy jest to niezbędne do zrealizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa.

Przykładem jest informacja o niekaralności w przypadku osoby ubiegającej się o pracę w służbie cywilnej (art. 4 pkt 3 ustawy o służbie cywilnej), wymóg niekaralności nauczycieli, osób zatrudnionych w podmiotach sektora finansowego zgodnie z art. 3 ust. 1 ustawy z dnia 12 kwietnia 2018 r. o zasadach pozyskiwania informacji o niekaralności osób ubiegających się o zatrudnienie i osób zatrudnionych w podmiotach sektora finansowego.

W przypadku tej ostatniej ustawy podmiot sektora finansowego ma prawo żądać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie na terytorium RP udzielenia informacji dotyczących skazania prawomocnym wyrokiem za przestępstwo, jeżeli ubiega się o stanowisko związane z:

- zarządzaniem mieniem tego podmiotu lub osób trzecich,
- dostępem do informacji prawnie chronionych,
- podejmowaniem decyzji obarczonych wysokim ryzykiem utraty mienia tego podmiotu lub osób trzecich lub wyrządzenia innej znacznej szkody temu podmiotowi lub osobom trzecim.

Informacje o niekaralności mogą dotyczyć wyłącznie skazań prawomocnym wyrokiem, które nie uległy zatarciu, przy czym skazania muszą dotyczyć przestępstw enumeratywnie wymienionych w tej ustawie.

Poza tym pracodawca może domagać się przedstawienia innych danych osobowych niż wymienione w art. 22¹ za zgodą kandydata do pracy. Zgoda dotyczy zarówno sytuacji, gdy:

- dane osobowe zostaną ujawnione przez kandydata z własnej inicjatywy (np. zaświadczenia o znajomości języków obcych),
- dane osobowe są udostępniane przez osobę kandydującą do pracy na wniosek pracodawcy.

Warto w tym miejscu podkreślić, że przepisy wyraźnie określiły, że przetwarzanie przez pracodawców **danych szczególnych** kandydatów do pracy czy pracowników, do których zalicza się:

- poglądy polityczne,
- przekonania religijne lub światopoglądowe,
- przynależność do związków zawodowych,
- dane genetyczne,
- dane biometryczne,
- dane dotyczące zdrowia, seksualności lub orientacji seksualnej,

jest możliwe tylko w przypadku, gdy ich udostępnienie nastąpiło z inicjatywy tych osób.

**ROCZNA AKTUALIZACJA
ON-LINE
W CENIE KSIĄŻKI**



ZAMÓWIENIA:

INFOLINIA 801 04 45 45
ZAMOWIENIA@WOLTERSKLUWER.PL
WWW.PROFINFO.PL

