

MERITUM PRAWO PRACY 2017

ROCZNA AKTUALIZACJA ON-LINE W CENIE KSIĄŻKI

MERITUM

14. WYDANIE

MERITUM PRAWO PRACY 2017

MERITUM

Zamów książkę w księgarni internetowej

profinfo.pl
księgarnia internetowa

14. 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;
me. 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 – rozdział VI, VII, XII;
Magdalena Rączka – rozdział XVI;
Małgorzata Skibińska – rozdział IV;
Maria Sobieska – rozdział XV;
Anna Sokółowska – rozdział IV;
Magdalena Stojek-Siwińska – rozdziały: I–III, V, VIII.1–3, IX, XIII, XIV, XX, XXI.2–3, aneks;
Marzena Wąsowska – rozdział XXI.1.

© by Wolters Kluwer SA, Warszawa 2017

ISBN 978-83-8107-001-0

Wolters Kluwer SA
01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33
tel. (centr.) 22 535 80 00, fax 22 535 80 01
infolinia 801 04 45 45
www.wolterskluwer.pl
księgarnia internetowa www.profinfo.pl
e-mail: zamówienia@wolterskluwer.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
49	2. Pracownik	33
55	Rozdział III. Umowa o pracę	
56	1. Umowa o pracę	40
78	2. Umowa o pracę na okres próbny	78
80	3. Umowa o pracę na czas określony	82
89	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
93	6. Umowa o pracę na czas nieokreślony	
95	Rozdział IV. Delegowanie pracowników w ramach świadczenia usług w Unii Europejskiej	
97	1. Delegowanie pracowników – uregulowania prawne	90 ¹
98	2. Delegowanie na podstawie dyrektywy 96/71	90 ²
107	3. Delegowanie pracowników do Polski w ramach świadczenia usług w UE	90 ¹⁴
118	4. Dochodzenie roszczeń z tytułu delegowania przed sądem	90 ³⁰

Strona		Numer
120	5. Zabezpieczenie społeczne pracowników wykonujących pracę najemną na terenie UE	90 ³²
127	6. Zatrudnienie cudzoziemca spoza obszaru UE	90 ³⁸
137	Rozdział V. Pozostałe formy świadczenia pracy	
139	1. Kodeksowe	91
160	2. Cywilnoprawne	127
193	3. Elastyczne formy pracy	175
243	Rozdział VI. Zatrudnianie telepracowników	
244	1. Uwagi wprowadzające i ważniejsze pojęcia	242 ¹
246	2. Warunki stosowania telepracy	242 ¹⁰
251	Rozdział VII. Zatrudnianie pracowników tymczasowych	
252	1. Ogólna charakterystyka pracy tymczasowej i najważniejsze definicje	242 ¹⁴
253	2. Zasady zatrudniania pracowników tymczasowych i kierowania tych pracowników do wykonywania pracy tymczasowej.....	242 ¹⁹
256	3. Realizacja zatrudnienia tymczasowego	242 ²⁴
259	4. Rozwiązanie stosunku pracy tymczasowej. Rezygnacja z pracy pracownika tymczasowego	242 ³⁰
260	5. Planowane zmiany w zakresie zatrudniania pracowników tymczasowych	242 ³¹
265	Rozdział VIII. Obowiązki pracodawcy	
267	1. Zakres obowiązków pracodawcy – zagadnienia ogólne	243
292	2. Katalog obowiązków pracodawcy	258
329	3. Regulamin pracy	288
338	4. Zapewnienie bhp	299
393	Rozdział IX. Obowiązki pracownika	
394	1. Obowiązek wykonywania pracy	337
395	2. Szczegółowe obowiązki pracownika	339
419	Rozdział X. Odpowiedzialność w stosunkach pracy	
420	1. Odpowiedzialność pracowników	358
443	2. Odpowiedzialność pracodawcy	397
455	Rozdział XI. Wynagrodzenie za pracę	
457	1. Ogólna charakterystyka wynagrodzenia za pracę	419
457	2. Składniki wynagrodzenia za pracę	420
484	3. Ustalanie warunków wynagrodzenia za pracę	443
502	4. Ochrona wynagrodzenia za pracę	461
513	5. Wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy	475

Strona		Numer
961	Rozdział XVI. Zatrudnianie pracowników niepełnosprawnych	
963	1. Zagadnienia ogólne	1007
969	2. Osoba niepełnosprawna	1010
999	3. Typy pracodawców	1040
1017	4. Adaptacja środowiska pracy	1061
1021	5. Uprawnienia pracownicze osób niepełnosprawnych	1062 ¹
1029	6. Wpłaty na PFRON	1065
1060	7. Formy wsparcia dla pracodawców	1075 ¹
1115	8. Wspieranie samozatrudnienia	1075 ⁶¹
1117	9. Pomoc publiczna	1075 ⁶⁴
1118	10. Odpowiedzialność wykroczeniowa	1075 ⁶⁶
1120	11. Pełnomocnik Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych	1075 ⁶⁷
1121	12. Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych	1075 ⁶⁸
1122	13. Rady konsultacyjne do spraw osób niepełnosprawnych	1075 ⁶⁹
1124	14. Zespół do spraw opracowania rozwiązań w zakresie poprawy sytuacji osób niepełnosprawnych i członków ich rodzin	1075 ⁷²
1127	Rozdział XVII. Środki prawne aktywizacji zawodowej i zatrudniania osób bezrobotnych	
1129	1. Pojęcie bezrobotnego	1077
1135	2. Środki aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych	1080
1140	3. Instrumenty wspierające zatrudnianie osób bezrobotnych	1084
1143	4. Formy zatrudnienia subsydiowanego osób bezrobotnych	1090
1146	5. Dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej jako instrument wspierania samozatrudnienia osób bezrobotnych	1097
1148	6. Zasiłek dla bezrobotnych jako zastępcza forma wspierania osób bezrobotnych	1098
1149	7. Uprawnienia przysługujące pracodawcom w związku z zatrudnianiem osób bezrobotnych	1100
1158	8. Uwagi końcowe	1109
1161	Rozdział XVIII. Zmiana treści stosunku pracy	
1162	1. Porozumienie zmieniające	1110 ¹
1164	2. Wypowiedzenie zmieniające	1117
1175	3. Czasowe powierzenie pracownikowi innej pracy	1131
1185	Rozdział XIX. Ustanie umowy o pracę	
1187	1. Wprowadzenie	1140
1191	2. Rozwiązanie umowy o pracę – zagadnienia ogólne	1143
1204	3. Rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron	1159
1208	4. Rozwiązanie umów terminowych	1165
1209	5. Wypowiedzenie umowy o pracę	1169
1268	6. Procedura zwolnień grupowych	1281
1278	7. Rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia	1297
1302	8. Wygaśnięcie stosunku pracy	1328

Strona		Numer
1307	9. Uprawnienia pracownicze towarzyszące ustaniu umowy o pracę	1338
1317	10. Świadectwo pracy	1358
1327	Rozdział XX. Rozwiązywanie indywidualnych sporów ze stosunku pracy	
1328	1. Zagadnienia ogólne	1374
1355	2. Terminy do dochodzenia roszczeń w sprawach z zakresu prawa pracy	1421
1356	3. Wykonalność orzeczeń z zakresu prawa pracy	1423
1357	4. Zaskarżanie orzeczeń	1426
1359	5. Skarga na przewlekłość postępowania	1428
1360	6. Skarga o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia	1429
1365	Rozdział XXI. Zbiorowe prawo pracy	
1367	1. Układy zbiorowe pracy	1430
1405	2. Związek zawodowy u pracodawcy	1499
1439	3. Rady pracowników	1553
1447	Rozdział XXII. Wypadki przy pracy i choroby zawodowe – ubezpieczenie wypadkowe	
1448	1. Ustawa wypadkowa – nowe przepisy	1563
1532	2. Choroby zawodowe	1580 ¹
1534	3. Wypadki i choroby zawodowe powstałe w szczególnych okolicznościach	1581
1537	Rozdział XXIII. Kontrola pracowników	
1538	1. Zakres prawny dopuszczalności kontroli	1581 ¹
1541	2. Kontrola bezpośrednia sposobu i efektywności wykonywanej pracy	1581 ⁶
1551	3. Sankcje dla pracodawcy	1581 ¹⁶
1555	Aneks	
1571	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: 2004–2016.

Niewątpliwą zaletą tej 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. 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 wypełnienia,

- 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 (m.in. system numerów na marginesach, wewnętrzne odesłania w tekście, umożliwiające szybkie dotarcie do interesującego zagadnienia, przykłady itp.).

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

Zespół redakcyjny

Warszawa, grudzień 2016 r.

WYKAZ SKRÓTÓW

1. Źródła prawa	
k.c.	ustawa z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 380 z późn. zm.)
k.h.	rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z 27 czerwca 1934 r. – Kodeks handlowy (Dz. U. Nr 57, poz. 502 z późn. zm.)
k.k.	ustawa z 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 1137)
k.p.	ustawa z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 1666)
k.p.c.	ustawa z 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 1822)
k.s.h.	ustawa z 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 1578 z późn. zm.)
o.p.	ustawa z 29 sierpnia 1997 r. – Ordynacja podatkowa (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 613 z późn. zm.)
p.p.m.	ustawa z 4 lutego 2011 r. – Prawo prywatne międzynarodowe (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 1792)
TFUE	Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE C 83 z 30.03.2010, s. 47)
u.c.p.k.	ustawa z 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (tekst jedn.: Dz. U. z 2012 r. poz. 1155 z późn. zm.)
u.d.p.ś.u.	ustawa z 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. poz. 868)
u.e.r.	ustawa z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 887 z późn. zm.)
u.m.w.p.	ustawa z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 2008 z późn. zm.)
u.o.d.o.	ustawa z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 922)
u.p.d.o.f.	ustawa z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (tekst jedn.: Dz. U. z 2012 r. poz. 361 z późn. zm.)
u.p.s.	ustawa z 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 902)
u.p.z.i.r.p.	ustawa z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 645 z późn. zm.)
u.r.o.n.	ustawa z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (tekst jedn.: Dz. U. z 2011 r. Nr 127, poz. 721 z późn. zm.)

u.s.c.	ustawa z 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 1345 z późn. zm.)
u.s.g.	ustawa z 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 446 z późn. zm.)
u.s.r.	ustawa z 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 385 z późn. zm.)
u.s.u.s.	ustawa z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 963 z późn. zm.)
u.t.d.	ustawa z 6 września 2001 r. o transporcie drogowym (tekst jedn.: Dz. U. z 2013 r. poz. 1414 z późn. zm.)
u.z.p.t.	ustawa z 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 360)
u.z.z.	ustawa z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 1881)
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
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
Śl.Prac.	Służba Pracownicza
Wok.	Wokanda
5. Inne	
ABW	Agencja Bezpieczeństwa Wewnętrznego
art.	artykuł
AW	Agencja Wywiadu
BOR	Biuro Ochrony Rządu
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
post.	postanowienie
poz.	pozycja
ppkt	podpunkt
p.u.p.	powiatowy urząd pracy
r.	rok
RM	Rada Ministrów
rozp.	rozporządzenie

WYKAZ SKRÓTÓW

s.	strona
tj.	to jest
tekst jedn.	tekst jednolity
tzn.	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 i 229 k.p.; art. 7 pkt 2 i art. 23 ust. 1 pkt 3 ustawy z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 922); art. 6 pkt 10 ustawy z 24 maja 2000 r. o Krajowym Rejestrze Karnym (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 1036 z późn. zm.); art. 4 ustawy z 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 1345 z późn. zm.); art. 3 ust. 1 pkt 1 ustawy z 13 października 1995 r. o zasadach ewidencji i identyfikacji podatników i płatników (tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 476); rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz. U. Nr 62, poz. 286 z późn. zm.).

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”.

W art. 22¹ k.p. określono:

- w § 1 tego przepisu zakres danych, których można żądać **od kandydata do pracy**;
- w § 2 tego przepisu katalog danych, których można wymagać **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.

WAŻNE! Kandydat i pracownik mają prawo do odmowy udzielania informacji niezawartych w ww. przepisie. Mogą natomiast takie informacje ujawniać dobrowolnie.

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

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

W związku z tym od osoby ubiegającej się o zatrudnienie można żądać podania następujących danych osobowych:

- 1) imienia (imion) i nazwiska;
- 2) imion rodziców;
- 3) daty urodzenia;
- 4) miejsca zamieszkania (adresu do korespondencji);
- 5) wykształcenia;
- 6) przebiegu dotychczasowego zatrudnienia.

Powyższe dane należy uznać za **niezbędne** do rzetelnego przeprowadzenia przez pracodawcę procesu naboru pracowników. Rozporządzenie z 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem

pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika precyzuje ponadto, że wymienione dane mogą zostać ujawnione w dokumentach, których pracodawca może wymagać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie, a mianowicie są to:

- wypełniony **kwestionariusz osobowy** dla osoby ubiegającej się o zatrudnienie;
- świadectwa pracy z poprzednich miejsc zatrudnienia lub inne dokumenty potwierdzające okresy zatrudnienia, obejmujące okresy pracy przypadające w roku kalendarzowym, w którym pracownik ubiega się o zatrudnienie;
- dokumenty potwierdzające kwalifikacje zawodowe, wymagane do wykonywania oferowanej pracy;
- orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku;
- inne dokumenty, jeżeli obowiązek ich przedłożenia wynika z odrębnych przepisów;
- w przypadku osoby ubiegającej się o zatrudnienie w celu przygotowania zawodowego – świadectwo ukończenia gimnazjum.

Zakres danych osobowych zawartych w pomocniczych wzorach kwestionariusza osobowego dla kandydata do pracy oraz kwestionariusza osobowego dla pracownika stanowiących załączniki do rozporządzenia z 28 maja 1996 r. jest tym samym **zgodny** z przepisami art. 22¹ k.p., który dokonuje podziału danych osobowych na dane pozyskiwane od osoby ubiegającej się o zatrudnienie oraz od pracownika, czyli osoby, z którą nawiązany został stosunek pracy.

Osoba ubiegająca się o zatrudnienie **nie musi dołączać** do kwestionariusza osobowego **niezbędnej liczby fotografii**.

Nie ma również obowiązku odbierania od kandydata na pracownika informacji o pozostawaniu lub niepozostawaniu w rejestrze bezrobotnych.

WAŻNE! Pracodawca nie musi:

- informować urzędu pracy o wolnych miejscach zatrudnienia,
- uzyskiwać od kandydata do pracy informacji o pozostawaniu lub niepozostawaniu w rejestrze bezrobotnych,
- powiadamiać urzędu pracy o zatrudnieniu osoby zarejestrowanej jako bezrobotna.

Udostępnienie pracodawcy danych osobowych następuje w formie oświadczenia osoby, której dane dotyczą. **Oświadczenie kandydata** na pracownika może mieć formę życiorysu zawodowego, listu motywacyjnego, jak również kwestionariusza osobowego, pod warunkiem jednak że wymienione dokumenty zawierają dane prawnie dopuszczalne do ich ujawnienia i zostały przekazane z własnej inicjatywy osoby ubiegającej się o zatrudnienie. Jeżeli pracodawca ma wątpliwości co do prawdziwości takiego oświadczenia, to ma prawo żądać udokumentowania ww. danych osobowych przez okazanie mu świadectw pracy z poprzednich miejsc, dyplomów ukończenia szkół itp.

WAŻNE! Pracodawca ma prawo wymagać przedłożenia oryginałów tych dokumentów, ale tylko do wglądu lub w celu sporządzenia ich kopii, odpisów.

Pracodawca może również żądać podania innych danych osobowych, jeżeli obowiązek ich podania wynika z odrębnych przepisów. Ma więc prawo do uzyskania informacji o osobie, której dane zgromadzono w Krajowym Rejestrze Karnym, jednak tylko w zakresie niezbędnym do zatrudnienia pracownika, co do którego z przepisów ustawy wynika wymóg:

- niekaralności;
- korzystania z pełni praw publicznych;

- ustalenia uprawnienia do zajmowania określonego stanowiska, wykonywania określonego zawodu lub prowadzenia określonej działalności gospodarczej (art. 6 ust. 1 pkt 10 ustawy o Krajowym Rejestrze Karnym).

Przykładem jest informacja o niekaralności w przypadku osoby ubiegającej się o pracę w służbie cywilnej (art. 4 pkt 3 ustawy o służbie cywilnej stanowi, że w służbie cywilnej może być zatrudniona osoba, która nie była skazana prawomocnym wyrokiem za przestępstwo popełnione umyślnie lub za umyślne przestępstwo skarbowe). Dopuszczalne jest uzyskiwanie takiej informacji od samego pracownika.

W sytuacji gdy to pracodawca sam występuje do Krajowego Rejestru Karnego (KRK) z wnioskiem o wydanie zaświadczenia o niekaralności kandydata do pracy, wówczas jest to weryfikowane. Jeżeli zostanie uznane, że wniosek pracodawcy jest nieuzasadniony, KRK odmówi wydania zaświadczenia. Nie może zaś odmówić wydania tego dokumentu, gdy wystąpi o niego sam zainteresowany, czyli osoba ubiegająca się o zatrudnienie. Od 1 lipca 2014 r. możliwe jest uzyskanie z KRK informacji za pośrednictwem systemu teleinformatycznego.

WAŻNE! Zaświadczenie z Krajowego Rejestru Karnego potwierdza jedynie, że dana osoba figuruje w rejestrze wśród osób skazanych, ale nie określa, za jakie przestępstwo została skazana.

W zakresie nieuregulowanym w Kodeksie pracy art. 22¹ odsyła do przepisów o ochronie danych osobowych, które należy rozumieć głównie jako odesłanie do ustawy z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych. Zgodnie z tą regulacją, przetwarzanie danych **jest dopuszczalne** tylko wówczas, gdy spełniona jest choćby jedna z następujących przesłanek:

- osoba, której dane dotyczą, wyrazi na to zgodę, chyba że chodzi o usunięcie dotyczących jej danych;
- jest to niezbędne dla zrealizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa;
- jest to konieczne do realizacji umowy, gdy osoba, której dane dotyczą, jest jej stroną lub gdy jest to niezbędne do podjęcia działań przed zawarciem umowy na żądanie osoby, której dane dotyczą;
- jest niezbędne do wykonania określonych prawem zadań realizowanych dla dobra publicznego;
- jest to niezbędne dla wypełnienia prawnie usprawiedliwionych celów realizowanych przez administratorów danych albo odbiorców danych, a przetwarzanie nie narusza praw i wolności osoby, której dane dotyczą.

Przetwarzanie danych zaś oznacza jakiegokolwiek operacje wykonywane na danych osobowych, takie jak zbieranie, utrwalanie, przechowywanie, opracowywanie, zmienianie, udostępnianie i usuwanie, a zwłaszcza te, które wykonuje się w systemach informatycznych.

Pracodawca, gromadząc w procesie rekrutacji dokumenty kandydatów (życiorysy zawodowe-CV, listy motywacyjne itp.) do pracy, przetwarza ich dane osobowe. Jest to dopuszczalne pod warunkiem, że osoba, której dane dotyczą, wyrazi na to zgodę, dołączając do dokumentów rekrutacyjnych odpowiednie oświadczenie na piśmie, w którym wyraża zgodę na przetwarzanie danych osobowych. Taka klauzula powinna być podpisana przez kandydata do pracy.

PRZYKŁAD: Klauzula może brzmieć:

„Wyrażam zgodę na przetwarzanie moich danych osobowych zawartych w ofercie pracy niezbędnych do realizacji procesu rekrutacji zgodnie z ustawą z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 922 z późn. zm.).”

W związku z tym pracodawca nie może żądać od kandydatów do pracy innych danych niż wymienione w art. 22¹ k.p., chyba że osoba, której dane dotyczą, wyrazi **zgodę na piśmie** na ich udostępnienie.

ROCZNA AKTUALIZACJA ON-LINE W CENIE KSIĄŻKI



ZAMÓWIENIA:

INFOLINIA 801 04 45 45, FAX 22 535 80 01

ZAMOWIENIA@WOLTERSKLUWER.PL

WWW.PROFINFO.PL

CENA 228 ZŁ (W TYM 5% VAT)

www.meritum.pl