

MERITUM PRAWO PRACY 2019

ROCZNA AKTUALIZACJA ON-LINE W CENIE KSIĄŻKI

MERITUM

16. WYDANIE

MERITUM PRAWO PRACY 2019

MERITUM

Zamów książkę w księgarni internetowej

proinfo.pl
księgarnia internetowa

16. 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 – rozdziały: VI, VII, XII;
Magdalena Rączka – rozdział XVI;
Małgorzata Skibińska – rozdział IV;
Maria Sobieska – rozdziały: VIII.2.C, XV;
Anna Sokołowska – 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 2019

ISBN 978-83-8160-281-5

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
33	Rozdział II. Strony stosunku pracy	
34	1. Pracodawca	14
52	2. Pracownik	33
59	Rozdział III. Umowa o pracę	
60	1. Umowa o pracę	40
82	2. Umowa o pracę na okres próbny	78
84	3. Umowa o pracę na czas określony	82
94	4. Umowa o pracę w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy	87
98	5. Umowa na czas wykonania określonej pracy – przepisy przejściowe	89
98	6. Umowa o pracę na czas nieokreślony	90
101	Rozdział IV. Delegowanie pracowników w ramach świadczenia usług w Unii Europejskiej	
103	1. Delegowanie pracowników – uregulowania prawne	90 ¹
104	2. Delegowanie na podstawie dyrektywy 96/71	90 ²
114	3. Delegowanie pracowników do Polski w ramach świadczenia usług w UE	90 ¹⁴
124	4. Dochodzenie roszczeń z tytułu delegowania przed sądem	90 ³⁰

126	5. Zabezpieczenie społeczne pracowników wykonujących pracę najemną na terenie UE	90 ³²
134	6. Zatrudnienie cudzoziemca spoza obszaru UE	90 ³⁸
151 Rozdział V. Pozostałe formy świadczenia pracy		
153	1. Kodeksowe	91
174	2. Cywilnoprawne	127
209	3. Elastyczne formy pracy	175
239 Rozdział VI. Zatrudnianie telepracowników		
240	1. Uwagi wprowadzające i ważniejsze pojęcia	242 ¹
242	2. Warunki stosowania telepracy	242 ¹⁰
249 Rozdział VII. Zatrudnianie pracowników tymczasowych		
250	1. Ogólna charakterystyka pracy tymczasowej i najważniejsze definicje	242 ¹⁴
256	2. Zasady zatrudniania pracowników tymczasowych i kierowania tych pracowników do wykonywania pracy tymczasowej	242 ¹⁹
260	3. Realizacja zatrudnienia tymczasowego	242 ²⁴
268	4. Rozwiązanie stosunku pracy tymczasowej. Rezygnacja z pracy pracownika tymczasowego	242 ³⁰
273 Rozdział VIII. Obowiązki pracodawcy		
275	1. Zakres obowiązków pracodawcy – zagadnienia ogólne	243
303	2. Katalog obowiązków pracodawcy	258
351	3. Regulamin pracy	288
361	4. Zapewnienie bhp	299
421 Rozdział IX. Obowiązki pracownika		
422	1. Obowiązek wykonywania pracy	337
423	2. Szczegółowe obowiązki pracownika	339
449 Rozdział X. Odpowiedzialność w stosunkach pracy		
450	1. Odpowiedzialność pracowników	358
473	2. Odpowiedzialność pracodawcy	397
485 Rozdział XI. Wynagrodzenie za pracę		
487	1. Ogólna charakterystyka wynagrodzenia za pracę	419
487	2. Składniki wynagrodzenia za pracę	420
520	3. Ustalanie warunków wynagrodzenia za pracę	443
542	4. Ochrona wynagrodzenia za pracę	461
554	5. Wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy	475
573	6. Wynagrodzenie za pracę wadliwą	491
574	7. Inne świadczenia związane z pracą	493
586	8. Odszkodowania przysługujące pracownikom	517
610	9. Roszczenia o wynagrodzenie za pracę	525

613	10. Rola organów Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie realizacji prawa do wynagrodzenia za pracę	530
616	11. Dochodzenie roszczeń w postępowaniu pojedynczym	535
618	12. Sądowe dochodzenie roszczeń o wynagrodzenie za pracę	538
621	13. Przedawnienie roszczeń o wynagrodzenie za pracę	541

625	Rozdział XII. Czas pracy
-----	--------------------------

628	1. Zagadnienia ogólne	542
628	2. Przepisy o czasie pracy	543
632	3. Kluczowe pojęcia dotyczące czasu pracy	549
659	4. Okresy niewykonywania pracy wliczane do czasu pracy	584
668	5. Okresy niewliczane do czasu pracy	598
684	6. Okresy odpoczynku od pracy	623
690	7. Systemy czasu pracy	629 ¹
716	8. Praca w godzinach nadliczbowych	680
738	9. Praca w nocy	703
742	10. Praca w dni wolne od pracy	711
750	11. Szczególne regulacje czasu pracy wybranych grup zawodowych	721
816	12. Kumulacja zatrudnienia a czas pracy	797
819	13. Tryb wprowadzania i zmiany systemów oraz rozkładów czasu pracy	802
828	14. Planowanie i rozliczanie czasu pracy	811
835	15. Ewidencja czasu pracy	821
839	16. Naruszenie przepisów o czasie pracy	826

841	Rozdział XIII. Urlopy pracownicze
-----	-----------------------------------

843	1. Urlop wypoczynkowy	827
904	2. Urlop bezpłatny	902
911	3. Urlopy szkoleniowe	908
917	4. Urlopy okolicznościowe	916

919	Rozdział XIV. Uprawnienia pracownika-rodzica
-----	--

921	1. Ochrona stosunku pracy w okresie ciąży	918
932	2. Urlop macierzyński	935
960	3. Urlop wychowawczy	946
970	4. Pozostałe uprawnienia pracownicze związane z rodzicielstwem	959
977	5. Zasiłek opiekuńczy	966

999	Rozdział XV. Zatrudnianie pracowników młodocianych
-----	--

1000	1. Zagadnienia wstępne	967
1001	2. Wiek pracowników młodocianych	968
1004	3. Zawarcie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego	973
1021	4. Prawo do refundacji	1002
1030	5. Praktyki absolwenckie	1005

1035	Rozdział XVI. Zatrudnianie pracowników niepełnosprawnych
------	--

1037	1. Zagadnienia ogólne	1007
1046	2. Osoba niepełnosprawna	1010
1091	3. Typy pracodawców	1040
1111	4. Adaptacja środowiska pracy	1061

1114	5. Uprawnienia pracownicze osób niepełnosprawnych	1062 ¹
1122	6. Wpłaty na PFRON	1065
1166	7. Formy wsparcia dla pracodawców	1075 ¹
1232	8. Wspieranie samozatrudnienia	1075 ⁷¹
1234	9. Pomoc publiczna	1075 ⁷³
1235	10. Odpowiedzialność wykroczeniowa	1075 ⁷⁴
1238	11. Pełnomocnik Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych	1075 ⁷⁵
1239	12. Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych	1075 ⁷⁶
1240	13. Rady konsultacyjne do spraw osób niepełnosprawnych	1075 ⁷⁷
1243	14. Zespół do spraw opracowania rozwiązań w zakresie poprawy sytuacji osób niepełnosprawnych i członków ich rodzin	1075 ⁷⁹
1245	15. Międzyresortowy Zespół do Spraw Opracowania Systemu Orzekania o Niepełnosprawności oraz Niezdolności do Pracy	1075 ⁸²
1246	16. Solidarnościowy Fundusz Wsparcia Osób Niepełnosprawnych	1075 ⁸⁷

1249	Rozdział XVII. Środki prawne aktywizacji zawodowej i zatrudniania osób bezrobotnych
------	---

1252	1. Pojęcie bezrobotnego	1077
1258	2. Środki aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych	1080
1263	3. Instrumenty wspierające zatrudnianie osób bezrobotnych	1084
1266	4. Formy zatrudnienia subsydiowanego osób bezrobotnych	1090
1269	5. Dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej jako instrument wspierania samozatrudnienia osób bezrobotnych	1097
1271	6. Zasilek dla bezrobotnych jako zastępcza forma wspierania osób bezrobotnych	1098
1272	7. Uprawnienia przysługujące pracodawcom w związku z zatrudnianiem osób bezrobotnych	1100
1282	8. Uwagi końcowe	1109

1285	Rozdział XVIII. Zmiana treści stosunku pracy
------	--

1286	1. Porozumienie zmieniające	1110 ¹
1288	2. Wypowiedzenie zmieniające	1117
1300	3. Czasowe powierzenie pracownikowi innej pracy	1131

1309	Rozdział XIX. Ustanie umowy o pracę
------	-------------------------------------

1311	1. Wprowadzenie	1140
1316	2. Rozwiązanie umowy o pracę – zagadnienia ogólne	1143
1329	3. Rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron	1159
1333	4. Rozwiązanie umów terminowych	1165
1334	5. Wypowiedzenie umowy o pracę	1169
1395	6. Procedura zwolnień grupowych	1281
1405	7. Rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia	1297
1430	8. Wygaśnięcie stosunku pracy	1328
1437	9. Uprawnienia pracownicze towarzyszące ustaniu umowy o pracę	1338
1447	10. Świadczenie pracy	1358

1457	Rozdział XX. Rozwiązywanie indywidualnych sporów ze stosunku pracy
------	--

1458	1. Zagadnienia ogólne	1374
------	-----------------------------	------

1485	2. Terminy do dochodzenia roszczeń w sprawach z zakresu prawa pracy	1421
1487	3. Wykonalność orzeczeń z zakresu prawa pracy	1423
1488	4. Zaskarżanie orzeczeń	1426
1490	5. Skarga na przewlekłość postępowania	1428
1490	6. Skarga o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia	1429

1495	Rozdział XXI. Zbiorowe prawo pracy	
------	------------------------------------	--

1497	1. Układy zbiorowe pracy	1430
1536	2. Związek zawodowy u pracodawcy	1499
1576	3. Rady pracowników	1553

1583	Rozdział XXII. Wypadki przy pracy i choroby zawodowe – ubezpieczenie wypadkowe	
------	--	--

1584	1. Ustawa wypadkowa – nowe przepisy	1563
1676	2. Choroby zawodowe	1580 ¹
1678	3. Wypadki i choroby zawodowe powstałe w szczególnych okolicznościach	1581

1681	Rozdział XXIII. Kontrola pracowników	
------	--------------------------------------	--

1682	1. Zakres prawny dopuszczalności kontroli	1581 ¹
1686	2. Kontrola bezpośrednia sposobu i efektywności wykonywanej pracy	1581 ⁶
1699	3. Sankcje dla pracodawcy	1581 ¹⁶

1701	Aneks	
------	-------	--

1719	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: 2004–2018.

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 (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 2018 r.

WYKAZ SKRÓTÓW

1. Źródła prawa	
k.c.	ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (tekst jedn.: Dz. U. z 2018 r. poz. 1025 z późn. zm.)
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 2018 r. poz. 1600 z późn. zm.)
k.p.	ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2018 r. poz. 917 z późn. zm.)
k.p.c.	ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (tekst jedn.: Dz. U. z 2018 r. poz. 1360 z późn. zm.)
k.s.h.	ustawa z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2017 r. poz. 1577 z późn. zm.)
o.p.	ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. – Ordynacja podatkowa (tekst jedn.: Dz. U. z 2018 r. poz. 800 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 2012 r. poz. 1155 z późn. zm.)
u.d.p.s.u.	ustawa z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. poz. 868 z późn. zm.)
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 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2016 r. poz. 922 z późn. zm.)
u.p.d.o.f.	ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (tekst jedn.: Dz. U. z 2018 r. poz. 1509 z późn. zm.)
u.p.s.	ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2018 r. poz. 1260 z późn. zm.)

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 2018 r. poz. 1265 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 2018 r. poz. 511 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)
u.s.g.	ustawa z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (tekst jedn.: Dz. U. z 2018 r. poz. 994 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 2017 r. poz. 842 z późn. zm.)
u.s.u.s.	ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn.: Dz. U. z 2017 r. poz. 1778 z późn. zm.)
u.t.d.	ustawa z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym (tekst jedn.: Dz. U. z 2017 r. poz. 2200 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)
u.z.p.t.	ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2018 r. poz. 594)
u.z.z.	ustawa z dnia 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
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

Pał.	Palestra
PiP	Państwo i Prawo
PiZS	Praca i Zabezpieczenie Społeczne
Pr.Pracy	Prawo Pracy
Prz.Pod.	Przeгляд Podatkowy
PS	Przeгляд Sądowy
PUG	Przeгляд Ustawodawstwa Gospodarczego
PUSiG	Przeгляд Ustawodawstwa Społecznego i Gospodarczego
Rej.	Rejent
Sł.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
post.	postanowienie

WYKAZ SKRÓTÓW

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
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.; ustawa z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych (Dz. U. poz. 1000 z późn. zm.); 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. 6 pkt 10 ustawy z dnia 24 maja 2000 r. o Krajowym Rejestrze Karnym (tekst jedn.: Dz. U. z 2018 r. poz. 1218); art. 4 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (tekst jedn.: Dz. U. z 2018 r. poz. 1559); art. 3 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1995 r. o zasadach ewidencji i identyfikacji podatników i płatników (tekst jedn.: Dz. U. z 2017 r. poz. 869); rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (tekst jedn.: Dz. U. z 2017 r. poz. 894).

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”.

Od 25 maja 2018 r. obowiązuje **RODO**, czyli 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). 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). Od 25 maja 2018 r. obowiązuje ustawa o ochronie danych osobowych. Nie reguluje ona jednak sytuacji związanych z ochroną danych osobowych w procesie rekrutacji pracowników. W związku z tym nadal aktualną podstawą prawną określającą zasady przetwarzania danych osobowych kandydatów do pracy i pracowników są przepisy Kodeksu pracy (art. 22¹ k.p.).

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

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.

Jest to katalog zamknięty. Oznacza to, że pracodawca nie może domagać się przedstawienia innych danych, chyba że zgodę na ich ujawnienie wyrazi kandydat do pracy z własnej inicjatywy (np. zaświadczenia o znajomości języków obcych). Zgoda jest jedną z podstaw prawnych uprawniających pracodawcę do przetwarzania danych w procesie rekrutacji. RODO wyraźnie określa podstawy prawne przetwarzania danych osobowych, do których zalicza:

- wypełnienie obowiązku prawnego,
- zgodę,
- prawnie uzasadnione interesy administratora,
- wykonanie umowy lub podjęcie działań przed jej zawarciem,
- ochronę żywotnych interesów użytkownika,
- wykonanie zadania realizowanego w interesie publicznym.

Osoby kandydujące do pracy przekazują swoje dane osobowe najczęściej w formie życiorysu zawodowego (CV) oraz listu motywacyjnego.

Pracodawca może również żądać podania innych danych osobowych, jeżeli obowiązek ich podania wynika z przepisów szczególnych regulujących wykonywanie określonych zawodów lub gdy osoba kandydująca na dane stanowisko musi spełnić określone prawem wymogi. Pracodawca 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), wymóg niekaralności dotyczy 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. Dopuszczalne jest uzyskiwanie takiej informacji od samego pracownika, gdy wyrazi zgodę na przetwarzanie danych zawartych w zaświadczeniu o niekaralności.

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.

3 Ponadto zgodnie z art. 13 RODO na pracodawcy spoczywa obowiązek poinformowania kandydata do pracy o:

- pełnej nazwie i adresie swojej siedziby,
- danych kontaktowych inspektora ochrony danych osobowych (jeżeli został wyznaczony),
- celu i podstawie prawnej przetwarzania danych osobowych,
- odbiorcach danych osobowych znanych mu w chwili gromadzenia danych,
- okresie przez który dane będą przetwarzane,
- przysługujących prawach żądania przez kandydata dostępu do swoich danych, w tym otrzymania kopii, ich sprostowania, usunięcia lub ograniczenia ich przetwarzania,
- prawie do cofnięcia zgody w dowolnym momencie,
- prawie wniesienia skargi do Prezesa UODO,
- dobrowolności lub obowiązku podania danych i konsekwencjach ich niepodania.

Powyższy zakres informacji powinien zostać przekazany kandydatowi do pracy albo w treści ogłoszenia o pracę albo po otrzymaniu dokumentów aplikacyjnych, np. w postaci pisemnej klauzuli informacyjnej.

W zakresie nieuregulowanym w Kodeksie pracy art. 22¹ odsyła do przepisów o ochronie danych osobowych, które należy rozumieć głównie jako odesłanie do ustawy z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych, która obowiązuje od 25 maja 2018 r., a także 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 (RODO).

Z ustawy o ochronie danych osobowych, wdrażającej RODO, zostały wyłączone legalne definicje, które znalazły się w przedmiotowym rozporządzeniu. I tak, zgodnie z art. 4 RODO:

– **dane osobowe** – oznaczają wszelkie informacje o zidentyfikowanej lub możliwej do zidentyfikowania osobie fizycznej (osobie, której dane dotyczą); możliwa do zidentyfikowania osoba fizyczna to osoba, którą można bezpośrednio lub pośrednio zidentyfikować, w szczególności na podstawie identyfikatora takiego jak imię i nazwisko, numer identyfikacyjny, dane o lokalizacji, identyfikator internetowy lub jeden bądź kilka szczególnych czynników określających fizyczną, fizjologiczną, genetyczną, psychiczną, ekonomiczną, kulturową lub społeczną tożsamość osoby fizycznej;

– **przetwarzanie danych osobowych** – oznacza operację lub zestaw operacji wykonywanych na danych osobowych lub zestawach danych osobowych w sposób zautomatyzowany lub niezautomatyzowany, taką jak zbieranie, utrwalanie, organizowanie, porządkowanie, przechowywanie, adaptowanie lub modyfikowanie, pobieranie, przeglądanie, wykorzystywanie, ujawnianie poprzez przesłanie, rozpowszechnianie lub innego rodzaju udostępnianie, dopasowywanie lub łączenie, ograniczanie, usuwanie lub niszczenie.

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



ZAMÓWIENIA:

INFOLINIA 801 04 45 45, FAX 22 535 80 01
ZAMOWIENIA@WOLTERSKLUWER.PL
WWW.PROFINFO.PL