

meritum

**PRAWO PRACY
2024**

MERITUM

21. WYDANIE

meritum

PRAWO PRACY 2024

MERITUM

Zamów książkę w księgarni internetowej

proinfo.pl
księgarnia internetowa

21. WYDANIE

Redaktor merytoryczny:
dr Kazimierz Jaśkowski
Sędzia Sądu Najwyższego (w st. sp.)

Wydawca:
Magdalena Stojek-Siwińska

Redaktor prowadzący:
Beata Wawrzyńczak-Jędryka

Opracowanie redakcyjne:
Beata Wawrzyńczak-Jędryka

Projekt okładki i stron tytułowych:
Wojtek Janikowski

Autorzy:

Maciej Ambroziewicz – rozdział VIII.4;
dr hab. Beata Baran-Wesołowska – rozdział XXIV;
Sylvia Gołaś-Olszak – rozdziały: X, 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 (w st. sp.) Jerzy Kuźniar – rozdział XXII;
dr hab. Monika Latos-Miłkowska – 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;
Anna Sokołowska – rozdział IV;
Magdalena Stojek-Siwińska – rozdziały: I–III, V, VIII.1–3, IX, XIII, XIV, XX, XXI.2–3, aneks;
Barbara Tomaszewska – rozdział XV;
Marzena Wąsowska – rozdział XXI.1

© by Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., Warszawa 2024

ISBN 978-83-8358-419-5

Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o.
Dział Praw Autorskich
01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33
tel. 728 313 462
e-mail: PL-ksiazki@wolterskluwer.com
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
23	2. Wstępne badania lekarskie	7
25	3. Przyjęcie pracownika do pracy – sposób postępowania	8
29	Rozdział II. Strony stosunku pracy	
30	1. Pracodawca	14
48	2. Pracownik	33
53	Rozdział III. Umowa o pracę	
54	1. Umowa o pracę	40
74	2. Umowa o pracę na okres próbny	78
77	3. Umowa o pracę na czas określony	82
82	4. Umowa o pracę w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy	87
84	6. Umowa o pracę na czas nieokreślony	90
85	Rozdział IV. Delegowanie pracowników w ramach świadczenia usług w Unii Europejskiej	
87	1. Delegowanie pracowników – uregulowania prawne	90 ¹
88	2. Delegowanie na podstawie dyrektywy 96/71	90 ²
97	3. Delegowanie pracowników do Polski w ramach świadczenia usług w UE	90 ¹⁴
106	4. Dochodzenie roszczeń z tytułu delegowania przed sądem	90 ³⁰
108	5. Zabezpieczenie społeczne pracowników wykonujących pracę najemną na terenie UE	90 ³²
116	6. Zatrudnienie cudzoziemca spoza obszaru UE	90 ³⁸

Strona		Numer
133	Rozdział V. Pozostałe formy świadczenia pracy	
135	1. Kodeksowe	91
155	2. Cywilnoprawne	127
190	3. Elastyczne formy pracy	175
217	Rozdział VI. Praca zdalna	
218	1. Uwagi wprowadzające	242 ¹
219	2. Praca zdalna	242 ²
243	Rozdział VII. Zatrudnianie pracowników tymczasowych	
244	1. Ogólna charakterystyka pracy tymczasowej i najważniejsze definicje	242 ¹⁴
249	2. Zasady zatrudniania pracowników tymczasowych i kierowania tych pracowników do wykonywania pracy tymczasowej	242 ¹⁹
253	3. Realizacja zatrudnienia tymczasowego	242 ²⁴
259	4. Rozwiązanie stosunku pracy tymczasowej. Rezygnacja z pracy pracownika tymczasowego	242 ³⁰
263	Rozdział VIII. Obowiązki pracodawcy	
265	1. Zakres obowiązków pracodawcy – zagadnienia ogólne	243
288	2. Katalog obowiązków pracodawcy	258
323	3. Regulamin pracy	288
331	4. Zapewnienie bhp	299
395	Rozdział IX. Obowiązki pracownika	
396	1. Obowiązek wykonywania pracy	337
397	2. Szczegółowe obowiązki pracownika	339
421	Rozdział X. Odpowiedzialność w stosunkach pracy	
422	1. Odpowiedzialność pracowników	358
444	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
476	3. Ustalanie warunków wynagrodzenia za pracę	443
489	4. Ochrona wynagrodzenia za pracę	461
497	5. Wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy	475
510	6. Wynagrodzenie za pracę wadliwą	491
511	7. Inne świadczenia związane z pracą	493
522	8. Odszkodowania przysługujące pracownikom	517
533	9. Roszczenia o wynagrodzenie za pracę	525
535	10. Rola organów Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie realizacji prawa do wynagrodzenia za pracę	530
538	11. Dochodzenie roszczeń w postępowaniu pojedynczym	535
539	12. Sądowe dochodzenie roszczeń o wynagrodzenie za pracę	538
542	13. Przedawnienie roszczeń o wynagrodzenie za pracę	541

Strona		Numer
547	Rozdział XII. Czas pracy	
550	1. Zagadnienia ogólne	542
550	2. Przepisy o czasie pracy	543
553	3. Kluczowe pojęcia dotyczące czasu pracy	549
583	4. Okresy niewykonywania pracy wliczane do czasu pracy	584
591	5. Okresy niewliczane do czasu pracy	598
606	6. Okresy odpoczynku od pracy	623
611	7. Systemy czasu pracy	629 ¹
638	8. Praca w godzinach nadliczbowych	680
659	9. Praca w nocy	703
663	10. Praca w dni wolne od pracy	711
670	11. Szczególne regulacje czasu pracy wybranych grup zawodowych	721
732	12. Kumulacja zatrudnienia a czas pracy	797
736	13. Tryb wprowadzania i zmiany systemów oraz rozkładów czasu pracy	802
743	14. Planowanie i rozliczanie czasu pracy	811
749	15. Ewidencja czasu pracy	821
753	16. Naruszenie przepisów o czasie pracy	826
755	Rozdział XIII. Urlopy pracownicze	
757	1. Urlop wypoczynkowy	827
810	2. Urlop bezpłatny	902
815	3. Urlopy szkoleniowe	908
820	4. Urlopy okolicznościowe	916
821	5. Nowe rodzaje urlopów w Kodeksie pracy	917 ¹
825	Rozdział XIV. Uprawnienia pracownika – rodzica	
827	1. Ochrona stosunku pracy w okresie ciąży	918
837	2. Urlop macierzyński	935
859	3. Urlop wychowawczy	946
867	4. Pozostałe uprawnienia pracownicze związane z rodzicielstwem	959
873	5. Zasitek opiekuńczy	966
877	Rozdział XV. Zatrudnianie pracowników młodocianych	
878	1. Zagadnienia wstępne	967
878	2. Zatrudnienie dzieci do ukończenia przez nie 16. roku życia	968
881	3. Wiek pracowników młodocianych	969
883	4. Zawarcie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego	970
907	5. Inne obowiązki pracodawcy związane z zatrudnieniem młodocianych	990
908	6. Doksztalcanie	991
908	7. Zatrudnienie młodocianego przy wykonywaniu prac lekkich	992
912	8. Szczególna ochrona zdrowia	995
914	9. Czas pracy pracownika młodocianego	996
915	10. Urlop wypoczynkowy pracownika młodocianego	999
917	11. Pomoc <i>de minimis</i>	1000
919	12. Refundacja	1001
920	13. Praktyki absolwenckie	1003
925	Rozdział XVI. Zatrudnianie pracowników niepełnosprawnych	
927	1. Zagadnienia ogólne	1007

Strona	Numer
936	2. Osoba niepełnosprawna 1010
993	3. Typy pracodawców 1040
1026	4. Adaptacja środowiska pracy 1061
1048	5. Uprawnienia pracownicze osób niepełnosprawnych 1063
1057	6. Wpłaty na PFRON 1065
1111	7. Formy wsparcia dla pracodawców 1075 ¹
1184	8. Wspieranie samozatrudnienia 1075 ⁷⁶
1185	9. Pomoc publiczna 1075 ⁷⁸
1188	10. Odpowiedzialność wykroczeniowa 1075 ⁸⁴
1191	11. Pełnomocnik Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych 1075 ⁸⁵
1192	12. Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych 1075 ⁸⁶
1193	13. Rady konsultacyjne do spraw osób niepełnosprawnych 1075 ⁸⁷
1195	14. Rada Dostępności 1075 ⁸⁸
1196	15. Solidarnościowy Fundusz Wsparcia Osób Niepełnosprawnych 1076
1199 Rozdział XVII. Środki prawne aktywizacji zawodowej i zatrudniania osób bezrobotnych	
1200	1. Pojęcie bezrobotnego 1077
1206	2. Środki aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych 1080
1210	3. Instrumenty wspierające zatrudnianie osób bezrobotnych 1084
1213	4. Formy zatrudnienia subsydiowanego osób bezrobotnych 1090
1216	5. Dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej jako instrument wspierania samozatrudnienia osób bezrobotnych 1097
1217	6. Zasiłek dla bezrobotnych jako zastępcza forma wspierania osób bezrobotnych 1098
1219	7. Uprawnienia przysługujące pracodawcom w związku z zatrudnianiem osób bezrobotnych 1100
1227	8. Uwagi końcowe 1109
1229 Rozdział XVIII. Zmiana treści stosunku pracy	
1230	1. Porozumienie zmieniające 1110 ¹
1232	2. Wypowiedzenie zmieniające 1117
1243	3. Czasowe powierzenie pracownikowi innej pracy 1131
1253 Rozdział XIX. Ustanie umowy o pracę	
1255	1. Wprowadzenie 1140
1259	2. Rozwiązanie umowy o pracę – zagadnienia ogólne 1143
1269	3. Rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron 1159
1273	4. Rozwiązanie umów terminowych 1165
1274	5. Wypowiedzenie umowy o pracę 1169
1328	6. Procedura zwolnień grupowych 1281
1337	7. Rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia 1297
1358	8. Wygaśnięcie stosunku pracy 1328
1364	9. Uprawnienia pracownicze towarzyszące ustaniu umowy o pracę 1338
1373	10. Świadcstwo pracy 1358
1385 Rozdział XX. Rozwiązywanie indywidualnych sporów ze stosunku pracy	
1386	1. Zagadnienia ogólne 1374
1409	2. Terminy do dochodzenia roszczeń w sprawach z zakresu prawa pracy 1421
1411	3. Wykonalność orzeczeń z zakresu prawa pracy 1423
1412	4. Zaskarżanie orzeczeń 1426

Strona		Numer
1414	5. Skarga na przewlekłość postępowania	1428
1415	6. Skarga o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia	1429
1421	Rozdział XXI. Zbiorowe prawo pracy	
1423	1. Układy zbiorowe pracy	1430
1459	2. Związek zawodowy u pracodawcy	1499
1489	3. Rady pracowników	1553
1495	Rozdział XXII. Wypadki przy pracy i choroby zawodowe – ubezpieczenie wypadkowe	
1496	1. Ustawa wypadkowa – nowe przepisy	1563
1583	2. Choroby zawodowe	1580 ¹
1586	3. Wypadki i choroby zawodowe powstałe w szczególnych okolicznościach	1581
1589	Rozdział XXIII. Kontrola pracowników	
1590	1. Zakres prawny dopuszczalności kontroli	1581 ¹
1593	2. Kontrola bezpośrednia sposobu i efektywności wykonywanej pracy	1581 ⁶
1612	3. Sankcje dla pracodawcy	1581 ¹⁶
1615	Rozdział XXIV. Sygnalizowanie nieprawidłowości	
1617	1. Zagadnienia wstępne	1581 ¹⁷
1618	2. Whistleblowing jako obowiązek pracownika	1581 ¹⁹
1621	3. System zgłaszania nieprawidłowości (whistleblowing)	1581 ²⁴
1634	4. Ochrona sygnalistów na gruncie obowiązującego prawa zatrudnienia	1581 ³⁴
1636	5. Dyrektywa w sprawie ochrony osób zgłaszających przypadki naruszenia prawa Unii Europejskiej – tzw. dyrektywa o ochronie sygnalistów	1581 ⁴⁰
1644	6. Whistleblowing a compliance	1581 ⁴⁹
1645	7. Norma ISO 37002:2021 – System zarządzania zgłaszaniem nieprawidłowości	1581 ⁵¹
1653	Aneks	
1669	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: 2004–2023.

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.

Przedstawione zostały nowe regulacje dotyczące m.in. pracy zdalnej czy kontroli trzeźwości pracowników. 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,
- wewnętrzne odesłania w tekście, umożliwiające 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,
- wypuklenie najistotniejszych kwestii przez zaznaczenie ich ramką i hasłem **WAŻNE!**,
- 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 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.

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

Warszawa, luty 2024 r.

Zespół redakcyjny

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 pracodawca żąda od kandydata na pracownika	2	A. Obowiązki pracodawcy wobec urzędów	9
B. Dane osobowe, których pracodawca żąda 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) (Dz. Urz. UE L 119 z 4.05.2016, s. 1); art. 4 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (tekst jedn.: Dz. U. z 2022 r. poz. 1691); rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz. U. poz. 2369 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 ustawy do ujawniania informacji dotyczących jego osoby”.

Przepis art. 22¹ k.p. został w 2019 r. dwukrotnie zmieniony, tj. ustawą z dnia 10 stycznia 2018 r. o zmianie niektórych ustaw w związku ze skróceniem okresu przechowywania akt pracowniczych oraz ich elektroniczną (obowiązuje od 1 stycznia 2019 r.), oraz ustawą 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 uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych). Wymieniona ostatnia 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 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 § 3 tego przepisu – katalog danych, których żąda się **od pracownika**;
- w § 4 tego przepisu – dane, których pracodawca żąda od kandydata i 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 pracodawca żąda od kandydata na pracownika

2

Na podstawie art. 22¹ k.p. pracodawca żąda 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 żąda podania następujących danych osobowych:

- 1) imię (imiona) i nazwisko;
- 2) data 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.

Przepisy określają jednak, że danych wymienionych w pkt 4–6 pracodawca będzie żądał 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 żądał 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 otrzymał 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 <p>– pozyskiwanie danych wymienionych w pkt 4–6 jest uzasadnione, o ile jest to niezbędne do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku</p>

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 albo 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.

Zgoda musi być wyraźna i złożona w formie oświadczenia. Przy czym forma tego oświadczenia jest dowolna, np. pisemna, elektroniczna.

Ponadto do przetwarzania danych szczególnych mogą być dopuszczone osoby posiadające pisemne upoważnienie do przetwarzania danych wydane przez pracodawcę. Osoby upoważnione do przetwarzania danych są zobowiązane do zachowania ich w tajemnicy.

Brak zgody na udostępnienie danych innych niż wymienione w art. 22¹ k.p. lub wycofanie takiej zgody w procesie rekrutacji nie może być podstawą niekorzystnego traktowania osoby ubiegającej się o zatrudnienie (także później już pracownika), a zwłaszcza nie może stanowić podstawy do odmowy zatrudnienia czy na późniejszym etapie w stosunku do pracy być powodem wypowiedzenia lub rozwiązania bez wypowiedzenia umowy o pracę z pracownikiem.

Udostępnienie pracodawcy danych osobowych następuje w formie oświadczenia osoby, której te dane dotyczą. W praktyce osoby kandydujące do pracy przekazują swoje dane osobowe najczęściej w formie życiorysu zawodowego (CV) oraz listu motywacyjnego. Pracodawca może żądać udokumentowania danych osobowych w zakresie niezbędnym do ich potwierdzenia. Już na początku procesu rekrutacyjnego pracodawca powinien określić, jakie dokumenty będą wymagane w celu potwierdzenia prawdziwości danych przekazanych przez kandydatów.

Warto też pamiętać, że 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.

B. Dane osobowe, których pracodawca żąda od osoby zatrudnionej

Po zakończeniu procesu rekrutacji pracodawca żąda od osoby zatrudnionej w charakterze pracownika, oprócz danych, które pozyskał w procesie naboru, czyli takich jak:

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

jeszcze dodatkowo informacje, takie jak:

- adres zamieszkania,
- numer PESEL, a w przypadku jego braku – rodzaj i numer dokumentu potwierdzającego tożsamość,
- inne dane osobowe pracownika, a także dane osobowe dzieci pracownika i innych członków jego najbliższej rodziny, jeżeli podanie takich danych jest konieczne ze względu na korzystanie przez pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy,
- wykształcenie i przebieg dotychczasowego zatrudnienia, jeżeli nie istniała podstawa do ich żądania od osoby ubiegającej się o zatrudnienie,
- numer rachunku płatniczego, jeżeli pracownik nie złożył wniosku o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych.

Są to zmiany, które **obowiązują od 4 maja 2019 r.** w związku koniecznością zapewnienia stosowania RODO. Wprowadziła je ustawa 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 uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych).

Pracodawca żąda podania przez pracownika numeru rachunku płatniczego, jeżeli nie złożył wniosku o wypłatę pensji do rąk własnych. Od 1 stycznia 2019 r. **podstawowym sposobem wypłaty jest forma bezgotówkowa**, czyli przelew pensji na rachunek bankowy pracownika. Pracownik może jednak nie zaakceptować tej formy wypłaty i możliwa będzie nadal forma wypłaty do rąk własnych pracownika, ale konieczny będzie jego pisemny wniosek w tej sprawie złożony w formie papierowej lub elektronicznej. Jeżeli więc pracownik nie złoży takiego oświadczenia, to pracodawca żąda od pracownika podania numeru rachunku bankowego, na który będzie przelewana jego pensja.

- 5 Udośćwipnieniu wszytkich danych osobowych pracownika do pracy następuje w formie oświadczenia osoby, której dane dotyczą. Pracodawca może żądać udokumentowania danych obligatoryjnych w zakresie niezbędnym do ich potwierdzenia. Ponadto pracodawca również żąda podania innych danych osobowych, niż te, które zostały wskazane w art. 22¹ k.p., gdy jest to niezbędne do zrealizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa (zob. nr 2).

Zmienne przepisy Kodeksu pracy uregulowały również kwestie przetwarzania danych biometrycznych pracownika. Zgodnie z definicją zawartą art. 4 pkt 14 RODO – **dane biometryczne** oznaczają dane osobowe, które wynikają ze specjalnego przetwarzania technicznego, dotyczą cech fizycznych, fizjologicznych lub behawioralnych osoby fizycznej oraz umożliwiają lub potwierdzają jednoznaczną identyfikację tej osoby, takie jak wizerunek twarzy lub dane daktyloskopijne. Są to więc dane, które pozwalają zidentyfikować osobę fizyczną w sposób jednoznaczny i niepowtarzalny, np. odcisk palca, i zostały zakwalifikowane do danych szczególnie chronionych (zob. nr 2).

Od 4 maja 2019 r. przetwarzanie takich danych jest dopuszczalne, gdy ich podanie przez pracownika jest niezbędne ze względu na kontrolę dostępu do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie może narazić pracodawcę na szkodę, lub dostępu do pomieszczeń wymagających szczególnej ochrony.

Należy podkreślić, że możliwość żądania wymienionych danych powstaje dopiero z chwilą uzyskania przez daną osobę statusu pracownika, czyli w **momencie nawiązania stosunku pracy**.

Stosunek pracy nawiązuje się w terminie określonym w umowie o pracę jako dzień rozpoczęcia pracy.

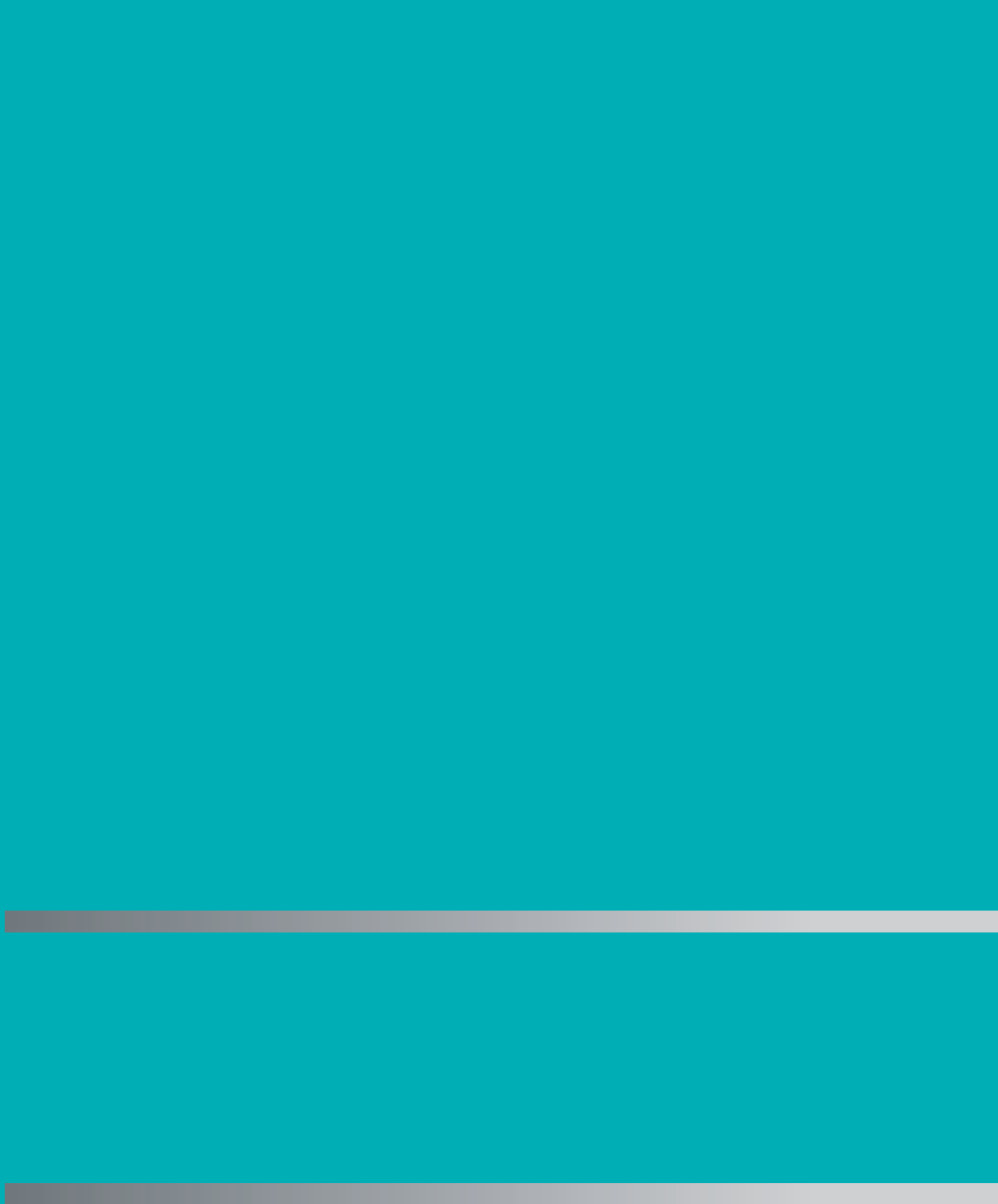
C. Konsekwencje w przypadku naruszenia przepisu

- 6 Przepis ustanawiający grupy danych, jakich pracodawca żąda od kandydata na pracownika i od osoby już zatrudnionej (art. 22¹ k.p.), nie stanowi samodzielnej podstawy do dochodzenia roszczeń przez podmioty chronione. Na podstawie tej regulacji nie mają one możliwości domagania się odszkodowania lub zadośćuczynienia od pracodawcy w związku z dokonaniem naruszeń. W związku z tym kandydat na pracownika, a także pracownik, może dochodzić od pracodawcy roszczeń z tytułu żądania przez niego udostępnienia innych danych niż enumeratywnie wymienione w art. 22¹ k.p. jedynie wówczas, gdy zachowanie pracodawcy narusza inne przepisy prawa pracy, np. zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu, przeciwdziałanie mobbingowi.

Żądanie pracodawcy udzielenia innych danych niż wymienione w art. 22¹ k.p. może stanowić również naruszenie dóbr osobistych kandydata na pracownika lub pracownika, chronionych przepisami prawa cywilnego. Niezależnie od tego sankcje za naruszenie przepisów o ochronie danych osobowych przewidują RODO i ustawa o ochronie danych osobowych.

Orzecznictwo:

- wyrok SN z dnia 3 lutego 2021 r., I PSKP 3/21, OSNP 2022, nr 1, poz. 2 („Pracodawca może żądać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie, a następnie od pracownika, podania tylko tych danych osobowych, które są wyraźnie przewidziane w ustawie (art. 221 § 1 i 3 k.p.). Pracodawca może żądać podania innych danych osobowych, gdy jest to niezbędne do zrealizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa (art. 221 § 4 k.p.). Dane wrażliwe (w tym dane dotyczące stanu zdrowia) podlegają szczególnej ochronie prawa. Muszą istnieć wyjątkowe przyczyny domagania się od pracownika ujawnienia informacji na temat stanu jego zdrowia (art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2019 r. poz. 1781 z późn. zm. oraz art. 9 ust. 1 i 2 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 uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz.U.UE.L.2016.119.1)");
- wyrok SN z dnia 17 października 2018 r., II PK 178/17, LEX nr 2562148 („Zgoda kandydata do pracy na przetwarzanie jego danych osobowych nie jest potrzebna, gdy chodzi o zakres danych wynikających z art. 22¹ k.p., bowiem w procesie rekrutacyjnym uprawnienie do przetwarzania danych osobowych, których zakres określa art. 22¹ k.p., daje pracodawcy wprost przepis art. 23 ust. 1 pkt 2 ustawy z 1997 r. o ochronie danych osobowych w zw. z art. 22¹ k.p., a zakres tych danych (w myśl art. 22¹ k.p.) jest szeroki i jednocześnie powinien być wystarczający do oceny kwalifikacji kandydata do zatrudnienia, kandydat nie ma obowiązku po pierwsze, udostępniania wobec rekrutujących innych (poza wymienionymi w art. 22¹ k.p.) danych, a po drugie, jeśli podaje pracodawcy dane ograniczone co do zakresu przepisem z art. 22¹ k.p. – nie ma obowiązku wyrażać odrębnej zgody na ich przetwarzanie, a pracodawca takiej zgody nie powinien żądać”);



ZAMÓWIENIA:

INFOLINIA: +48 801 044 545
ZAMOWIENIA@WOLTERSKLUWER.PL
WWW.PROFINFO.PL

Kup e-book i czytaj
w aplikacji Smarteca

