

do książki Donaty Hermann-Marciniak

**„Zatrudnianie i zwalnianie pracowników.
Praktyczny komentarz. Wzory dokumentów”¹**

Od momentu wydania książki ukazały się zmiany w Kodeksie pracy wprowadzone ustawami:

- 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) (Dz.U. poz. 730),
- z dnia 22 listopada 2018 r. o zmianie ustawy – Prawo oświatowe, ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 2245),
- z dnia 16 maja 2019 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1043).

W związku z tym zmianie ulegają następujące fragmenty książki:

Strony 8–12

Tekst od wiersza 22 na s. 8 do wiersza 14 na s. 13 otrzymuje następujące brzmienie:

Pomimo tego, że przepisy prawa pracy dają pracodawcy swobodę w zakresie przeprowadzania procesu rekrutacji, to jednak pracodawca jest związany artykułem 22¹ § 1 Kodeksu pracy, który wyraźnie wskazuje, jakich danych osobowych można żądać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie. Na mocy tego przepisu pracodawca ma prawo żądać podania danych osobowych obejmujących:

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

Art. 22¹ § 1 Kodeksu pracy

§ 1. Pracodawca żąda od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania danych osobowych obejmujących:

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

¹ Zaktualizowany tekst książki znajduje się w e-booku.

Jest to katalog zamknięty, dlatego pracodawca nie powinien wymagać podania od osoby ubiegającej się o zatrudnienie innych niż wymienione wyżej danych.

Pracodawca może żądać wskazania danych kontaktowych osoby ubiegającej się o zatrudnienie, jednak to kandydat do pracy podejmuje decyzję o tym, jakie dane przekaże potencjalnemu pracodawcy. Dane kontaktowe mogą być wyrażone w postaci numeru telefonu, adresu e-mail lub adresu zamieszkania.

Pracodawca nie ma już podstawy prawnej do żądania od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania imion rodziców i adresu zamieszkania.

Art. 22¹ § 2 Kodeksu pracy

§ 2. Pracodawca żąda podania danych osobowych, o których mowa w § 1 pkt 4–6, gdy jest to niezbędne do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku.

Co istotne – pracodawca może żądać podania również innych danych, jeżeli wynika to ze specyfiki stanowiska pracy, na którym będzie miał być zatrudniony przyszły pracownik.

Pracodawca żąda od kandydata do pracy wskazania danych dotyczących wykształcenia, kwalifikacji zawodowych i przebiegu dotychczasowego zatrudnienia tylko wtedy, kiedy takie informacje są niezbędne do wykonywania pracy na oferowanym stanowisku.

Dalsze przepisy art. 22¹ Kodeksu pracy mają następującą treść:

Art. 22¹ § 3–5 Kodeksu pracy

§ 3. Pracodawca żąda od pracownika podania dodatkowo danych osobowych obejmujących:

- 1) adres zamieszkania;
- 2) numer PESEL, a w przypadku jego braku – rodzaj i numer dokumentu potwierdzającego tożsamość;
- 3) 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;
- 4) wykształcenie i przebieg dotychczasowego zatrudnienia, jeżeli nie istniała podstawa do ich żądania od osoby ubiegającej się o zatrudnienie;
- 5) numer rachunku płatniczego, jeżeli pracownik nie złożył wniosku o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych.

§ 4. Pracodawca żąda podania innych danych osobowych niż określone w § 1 i 3, gdy jest to niezbędne do zrealizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa.

§ 5. Udostępnienie pracodawcy danych osobowych następuje w formie oświadczenia osoby, której dane dotyczą. Pracodawca może żądać udokumentowania danych osobowych osób, o których mowa w § 1 i 3, w zakresie niezbędnym do ich potwierdzenia.

Pracodawca może żądać wskazania adresu zamieszkania dopiero od pracownika.

Ponadto, jeśli nie istniała podstawa do tego, aby żądać od kandydata do pracy danych dotyczących wykształcenia i przebiegu dotychczasowego zatrudnienia, to pracodawca może żądać wskazania tych danych od pracownika.

Ustawodawca przewiduje możliwość żądania podania również innych danych określonych w katalogu obligatoryjnych danych w przypadku, gdy jest to niezbędne do wypełnienia obowiązku pracodawcy nałożonego na niego przepisem prawa.

Warto wskazać, że przetwarzanie przez pracodawcę danych pracownika w zakresie adresu do korespondencji, poczty elektronicznej i numeru telefonu już po nawiązaniu stosunku pracy będzie możliwe wyłącznie wtedy, gdy pracownik wyrazi na to zgodę w oświadczeniu złożonym w postaci papierowej lub elektronicznej.

Art. 22^{1a} Kodeksu pracy

§ 1. Zgoda osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika może stanowić podstawę przetwarzania przez pracodawcę innych danych osobowych niż wymienione w art. 22¹ § 1 i 3, z wyjątkiem danych osobowych, o których mowa w art. 10 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.Urz. UE L 119 z 04.05.2016, str. 1, z późn. zm.), zwanego dalej „rozporządzeniem 2016/679”.

§ 2. Brak zgody, o której mowa w § 1, lub jej wycofanie, nie może być podstawą niekorzystnego traktowania osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika, a także nie może powodować wobec nich jakichkolwiek negatywnych konsekwencji, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej odmowę zatrudnienia, wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę.

§ 3. Przetwarzanie, o którym mowa w § 1, dotyczy danych osobowych udostępnianych przez osobę ubiegającą się o zatrudnienie lub pracownika na wniosek pracodawcy lub danych osobowych przekazanych pracodawcy z inicjatywy osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika.

Inne dane osobowe (niewymienione w katalogu obligatoryjnych danych pozyskiwanych przez pracodawcę) mogą być pobierane, gdy jest to niezbędne do wypełniania obowiązku pracodawcy nałożonego przepisem prawa.

Gromadzenie innych danych osobowych osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika zostało także uzależnione od pozyskania na to ich zgody. Przepisy nie przesądzają jednak, w jakiej formie ma zostać udzielona zgoda. Zatem w tej kwestii zastosowanie znajduje bezpośrednio art. 7 rozporządzenia 2016/679 (RODO). Zgoda powinna mieć charakter dobrowolnego, konkretnego, świadomego i jednoznacznego okazania woli osoby, której dane dotyczą, wyrażonego w formie oświadczenia lub wyraźnego działania.

Zgoda osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika nie może obejmować danych osobowych, o których mowa w art. 10 rozporządzenia 2016/679 (RODO), czyli danych dotyczących wyroków skazujących i czynów zabronionych.

Jednocześnie, zgodnie z ustawą, brak zgody lub jej późniejsze wycofanie nie może powodować żadnych negatywnych konsekwencji dla osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika w zakresie stosunku pracy, zwłaszcza nie będzie mogło być przyczyną wypowiedzenia umowy lub jej rozwiązania przez pracodawcę.

Przepisy ustawy przesądzają jednoznacznie, że pozyskanie danych za zgodą kandydata do pracy lub pracownika może nastąpić zarówno z inicjatywy pracodawcy, jak i pracownika. Obejmie to zatem wszystkie dane osobowe, które kandydat do pracy lub pracownik dobrowolnie dostarczy pracodawcy (np. informacje o dodatkowych kwa-

lifikacjach zawodowych), jak również przypadki, w których to pracodawca wystąpi z inicjatywą pozyskania określonych danych.

Art. 22^{1b} Kodeksu pracy

§ 1. Zgoda osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika może stanowić podstawę przetwarzania przez pracodawcę danych osobowych, o których mowa w art. 9 ust. 1 rozporządzenia 2016/679, wyłącznie w przypadku, gdy przekazanie tych danych osobowych następuje z inicjatywy osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika. Przepis art. 22^{1a} § 2 stosuje się odpowiednio.

§ 2. Przetwarzanie danych biometrycznych pracownika jest dopuszczalne także wtedy, gdy podanie takich danych 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.

§ 3. Do przetwarzania danych osobowych, o których mowa w § 1, mogą być dopuszczone wyłącznie osoby posiadające pisemne upoważnienie do przetwarzania takich danych wydane przez pracodawcę. Osoby dopuszczone do przetwarzania takich danych są obowiązane do zachowania ich w tajemnicy.

Przetwarzanie szczególnej kategorii danych osobowych (wymienionych w art. 9 ust. 1 i art. 10 rozporządzenia nr 2016/679) jest co do zasady niedopuszczalne, chyba że ich pozyskanie jest niezbędne do wypełniania obowiązku pracodawcy nałożonego przepisem prawa lub wtedy, gdy osoba ubiegająca się o zatrudnienie lub pracownik wyrażą zgodę na przetwarzanie danych osobowych szczególnej kategorii.

Oczywiście art. 9 rozporządzenia 2016/679 (RODO) wskazuje, kiedy przepis zabraniający przetwarzanie danych nie ma zastosowania. Pracodawca może przetwarzać np. dane dotyczące zdrowia, gdyż jest to niezbędne do celów profilaktyki zdrowotnej, do oceny zdolności pracownika do pracy, a informacja o niepełnosprawności jest podstawą przy ustaleniu dodatkowych uprawnień pracowniczych. Pracodawcę może jeszcze ewentualnie interesować przynależność do związków zawodowych w kontekście ochrony przed zwolnieniem.

Artykuł 9 ust. 1 RODO – Przetwarzanie szczególnych kategorii danych osobowych

1. Zabrania się przetwarzania danych osobowych ujawniających pochodzenie rasowe lub etniczne, poglądy polityczne, przekonania religijne lub światopoglądowe, przynależność do związków zawodowych oraz przetwarzania danych genetycznych, danych biometrycznych w celu jednoznacznego zidentyfikowania osoby fizycznej lub danych dotyczących zdrowia, seksualności lub orientacji seksualnej tej osoby.

Jedynie w przypadku danych biometrycznych ustawodawca zaproponował, aby mogły być one także pobierane od pracownika w sytuacjach, w których podanie takich danych 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.

Do przetwarzania danych osobowych szczególnej kategorii mogą być dopuszczone wyłącznie osoby posiadające pisemne upoważnienie do przetwarzania takich danych wydane przez pracodawcę. Osoby dopuszczone do przetwarzania takich danych są obowiązane do zachowania ich w tajemnicy.

Osoba ubiegająca się o zatrudnienie przekazuje pracodawcy swoje dane w formie oświadczenia, co w praktyce odbywa się poprzez wypełnienie kwestionariusza dla

osoby ubiegającej się o zatrudnienie. Oświadczenie to może mieć także inną, dowolną formę, np. życiorysu zawodowego lub listu motywacyjnego.

Pomocniczy wzór kwestionariusza osobowego został opublikowany na stronach Biuletynu Informacji Publicznej (**patrz wzór 1.1 we Wzorach dokumentów**).

Osoba ubiegająca się o zatrudnienie potwierdza zgodność wskazanych danych osobowych z danymi wskazanymi w dowodzie osobistym lub innym dokumencie tożsamości. Wypełnienie kwestionariusza osobowego dla osoby ubiegającej się o zatrudnienie, jak również zebranie dokumentacji potwierdzającej przebieg dotychczasowego zatrudnienia czy też uzyskanych kwalifikacji dotyczy zazwyczaj osoby, która przeszła proces rekrutacyjny i została wybrana w celu zatrudnienia w zakładzie pracy. Rzadko pracodawcy decydują się na pozyskiwanie kompletu dokumentacji od wszystkich osób biorących udział w procesie rekrutacji – zwłaszcza w przypadku sporej liczby zgłoszeń – gdyż skutkowałoby to gromadzeniem ogromnej liczby dokumentów, które po zakończonym procesie rekrutacyjnym i tak pracodawca jest zobowiązany trwale usunąć.

Strona 22

Treść art. 229 Kodeksu pracy otrzymuje brzmienie:

Art. 229 § 1–1³ Kodeksu pracy

§ 1. Wstępnym badaniom lekarskim, z zastrzeżeniem § 1¹, podlegają:

- 1) osoby przyjmowane do pracy;
- 2) pracownicy młodociani przenoszeni na inne stanowiska pracy i inni pracownicy przenoszeni na stanowiska pracy, na których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia lub warunki uciążliwe.

§ 1¹. Wstępnym badaniom lekarskim nie podlegają osoby:

- 1) przyjmowane ponownie do pracy u tego samego pracodawcy na to samo stanowisko lub na stanowisko o takich samych warunkach pracy w ciągu 30 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy z tym pracodawcą;
- 2) przyjmowane do pracy u innego pracodawcy na dane stanowisko w ciągu 30 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy, jeżeli posiadają aktualne orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie i pracodawca ten stwierdzi, że warunki te odpowiadają warunkom występującym na danym stanowisku pracy, z wyłączeniem osób przyjmowanych do wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych.

§ 1². Przepis § 1¹ pkt 2 stosuje się odpowiednio w przypadku przyjmowania do pracy osoby pozostającej jednocześnie w stosunku pracy z innym pracodawcą.

§ 1³. Pracodawca żąda od osoby, o której mowa w § 1¹ pkt 2 oraz w § 1², aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na danym stanowisku oraz skierowania na badania będące podstawą wydania tego orzeczenia.

Strona 29

Zdanie:

Osoba ta może przedłożyć pracodawcy orzeczenie lekarskie stwierdzające zdolność do wykonywania pracy na danym stanowisku wraz ze skierowaniem na badania lekarskie w celu zweryfikowania przez pracodawcę zgodności opisu stanowiska pracy ze stanowiskiem pracy występującym w jego zakładzie pracy.

zastępuje się następującą treścią:

Pracodawca żąda od osoby ubiegającej się o zatrudnienie orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na danym stanowisku oraz skierowania na badania będące podstawą wydania tego orzeczenia w celu zweryfikowania przez pracodawcę zgodności opisu stanowiska pracy ze stanowiskiem pracy występującym w jego zakładzie pracy.

Strona 55–56

Zdanie:

Przeciwdziałanie dyskryminacji w zatrudnieniu ma polegać na zapobieganiu jakimkolwiek działaniom ze strony pracodawcy i pracowników zatrudnionych w zakładzie pracy powodującym różnicowanie pracowników w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy.

zastępuje się następującą treścią:

Przeciwdziałanie dyskryminacji w zatrudnieniu ma polegać na zapobieganiu jakimkolwiek działaniom ze strony pracodawcy i pracowników zatrudnionych w zakładzie pracy powodującym różnicowanie pracowników w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy.

Strona 56

Do cytowanej treści art. 18^{3a} Kodeksu pracy dodaje się § 1, 5–7 w brzmieniu:

Art. 18^{3a} Kodeksu pracy

§ 1. Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

(...)

§ 5. Przejawem dyskryminowania w rozumieniu § 2 jest także:

- 1) działanie polegające na zachęcaniu innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub nakazaniu jej naruszenia tej zasady;
- 2) niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie).

§ 6. Dyskryminowaniem ze względu na płeć jest także każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zacho-

wanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy (molestowanie seksualne).

§ 7. Podporządkowanie się przez pracownika molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu, a także podjęcie przez niego działań przeciwstawiających się molestowaniu lub molestowaniu seksualnemu nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika.

Strona 63

Po wierszu 22 dodaje się następujący tekst:

W związku z wejściem w życie w dniu 4 maja 2019 r. 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 uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz.U. poz. 730) w kwestionariuszu osobowym pracownik powinien wskazać adres zamieszkania, 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.

Strony 73–74

Tekst od wiersza 19 na s. 73 do wiersza 26 na s. 74 otrzymuje brzmienie:

Ze względu na zasadę zachowania godności oraz innych dóbr osobistych pracownika monitoring nie może obejmować takich pomieszczeń, jak pomieszczenia sanitarne, szatnie, stołówki oraz palarnie. Monitoring nie może obejmować także pomieszczeń udostępnianych zakładowej organizacji związkowej.

Umieszczenie monitoringu w tych miejscach jest możliwe jedynie wtedy, gdy jest niezbędne do zapewnienia bezpieczeństwa pracowników, ochrony mienia lub kontroli produkcji lub zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, ale tylko pod warunkiem, że nie naruszy to godności oraz innych dóbr osobistych pracownika, w szczególności poprzez zastosowanie technik uniemożliwiających rozpoznanie przebywających w tych pomieszczeniach osób.

Monitoring pomieszczeń sanitarnych wymaga uzyskania uprzedniej zgody zakładowej organizacji związkowej, a jeżeli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa – uprzedniej zgody przedstawicieli pracowników wybranych w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

Art. 22² Kodeksu pracy

§ 1. Jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia bezpieczeństwa pracowników lub ochrony mienia lub kontroli produkcji lub zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, pracodawca może wprowadzić szczególny nadzór nad terenem zakładu pracy lub terenem wokół zakładu pracy w postaci środków technicznych umożliwiających rejestrację obrazu (monitoring).

§ 1¹. Monitoring nie obejmuje pomieszczeń udostępnianych zakładowej organizacji związkowej.

§ 2. Monitoring nie obejmuje pomieszczeń sanitarnych, szatni, stołówek oraz palarni, chyba że stosowanie monitoringu w tych pomieszczeniach jest niezbędne do realizacji celu określonego w § 1 i nie naruszy to godności oraz innych dóbr osobistych pracownika, w szczególności poprzez zastosowanie technik uniemożliwiających rozpoznanie przebywających w tych pomieszczeniach osób. Monitoring pomieszczeń sanitarnych wymaga uzyskania uprzedniej zgody zakładowej organizacji związkowej, a jeżeli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa – uprzedniej zgody przedstawicieli pracowników wybranych w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

§ 3. Nagrania obrazu pracodawca przetwarza wyłącznie do celów, dla których zostały zebrane, i przechowuje przez okres nieprzekraczający 3 miesięcy od dnia nagrania.

§ 4. W przypadku, w którym nagrania obrazu stanowią dowód w postępowaniu prowadzonym na podstawie prawa lub pracodawca powziął wiadomość, iż mogą one stanowić dowód w postępowaniu, termin określony w § 3 ulega przedłużeniu do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.

§ 5. Po upływie okresów, o których mowa w § 3 lub 4, uzyskane w wyniku monitoringu nagrania obrazu zawierające dane osobowe podlegają zniszczeniu, o ile przepisy odrębne nie stanowią inaczej.

§ 6. Cele, zakres oraz sposób zastosowania monitoringu ustala się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy.

§ 7. Pracodawca informuje pracowników o wprowadzeniu monitoringu, w sposób przyjęty u danego pracodawcy, nie później niż 2 tygodnie przed jego uruchomieniem.

§ 8. Pracodawca przed dopuszczeniem pracownika do pracy przekazuje mu na piśmie informacje, o których mowa w § 6.

§ 9. W przypadku wprowadzenia monitoringu pracodawca oznacza pomieszczenia i teren monitorowany w sposób widoczny i czytelny, za pomocą odpowiednich znaków lub ogłoszeń dźwiękowych, nie później niż jeden dzień przed jego uruchomieniem.

§ 10. Przepis § 9 nie narusza przepisów art. 12 i art. 13 rozporządzenia 2016/679.

Strona 77

Treść art. 229 Kodeksu pracy otrzymuje brzmienie:

Art. 229 § 1–1³ Kodeksu pracy

§ 1. Wstępnym badaniom lekarskim, z zastrzeżeniem § 1¹, podlegają:

- 1) osoby przyjmowane do pracy;
- 2) pracownicy młodociani przenoszeni na inne stanowiska pracy i inni pracownicy przenoszeni na stanowiska pracy, na których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia lub warunki uciążliwe.

§ 1¹. Wstępnym badaniom lekarskim nie podlegają osoby:

- 1) przyjmowane ponownie do pracy u tego samego pracodawcy na to samo stanowisko lub na stanowisko o takich samych warunkach pracy w ciągu 30 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy z tym pracodawcą;
- 2) przyjmowane do pracy u innego pracodawcy na dane stanowisko w ciągu 30 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy, jeżeli posiadają aktualne orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie i pracodawca ten stwierdzi, że warunki te odpowiadają warunkom występującym na danym stanowisku pracy, z wyłączeniem osób przyjmowanych do wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych.

§ 1². Przepis § 1¹ pkt 2 stosuje się odpowiednio w przypadku przyjmowania do pracy osoby pozostającej jednocześnie w stosunku pracy z innym pracodawcą.

§ 1³. Pracodawca żąda od osoby, o której mowa w § 1¹ pkt 2 oraz w § 1², aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na danym stanowisku oraz skierowania na badania będące podstawą wydania tego orzeczenia.

Strona 83

Treść z wierszy 3–25 otrzymuje następujące brzmienie:

Sformułowanie „przyporządkowuje się następujące po sobie numery” nie jest oczywiste dla praktyków prawa pracy. Stawiają oni bowiem pytania, czy w związku z usunięciem z akt osobowych części dotyczącej danej kary konieczne jest przełożenie pozostałych części dotyczących innych kar do początku części D akt osobowych, a co za tym idzie – zmiany numeracji, czy jednak mimo usunięcia z akt osobowych całej części dotyczącej danej kary należy zachować dotychczasową numerację?

Autorka uważa, że w związku z koniecznością usunięcia wszelkich śladów po nałożonej karze (po roku nienagannej pracy) należy przesunąć pozostałe części dotyczące innych kar do początku części D akt osobowych, zmieniając przy tym ich numerację. Zmiana numeracji pośrednio będzie świadczyła o usunięciu kary z akt osobowych, jednak Autorka nie widzi innego rozwiązania.

Ustawodawca nie wskazuje, czy należy usunąć również wykaz dokumentów znajdujących się w części akt, z której usunięto odpis zawiadomienia o ukaraniu po roku nienagannej pracy. Autorka uważa, że mimo braku wytycznych w tym zakresie należy usunąć nie tylko odpis zawiadomienia o ukaraniu i całą część dotyczącą danej kary, ale również wykaz dokumentów znajdujących się w tej części.

Przykład

Na pracownika została nałożona kara porządkowa w postaci upomnienia. Odpis zawiadomienia o zastosowaniu kary został umieszczony w części D1 akt osobowych pracownika. Do części D1 trafiło również pismo pracownika dotyczące wniesienia sprzeciwu od kary upomnienia. Pracodawca poinformował pracownika o odrzuceniu sprzeciwu. To pismo również trafiło do części D1 akt osobowych pracownika. Po upływie 6 miesięcy od nałożenia na pracownika kary upomnienia na pracownika została nałożona kara nagany. Cała dokumentacja związana z nałożeniem na pracownika kary nagany została umieszczona w części D2 jego akt osobowych. Po upływie okresu obligującego pracodawcę do usunięcia z teczki akt osobowych całej części dotyczącej nałożenia na pracownika kary upomnienia część D2 akt osobowych, dotycząca nałożenia na pracownika kary nagany, została przeniesiona do części D1 akt osobowych.

W przypadku stosunków pracy trwających w dniu wejścia w życie nowych przepisów rozporządzenia, tj. 1 stycznia 2019 r., pracodawca nie ma obowiązku uzupełniania teczki akt osobowych o część D. Jedyne w przypadku nałożenia kary porządkowej, począwszy od 1 stycznia 2019 r., na pracownika, którego stosunek trwał w dniu 1 stycznia 2019 r., pracodawca jest zobowiązany umieścić odpis zawiadomienia o ukaraniu w nowej, czwartej części akt osobowych, w części D.

Pracodawca przechowuje w aktach osobowych pracownika, prowadzonych w postaci papierowej, odpisy lub kopie składanych dokumentów, poświadczonych za zgodność z przedłożonym dokumentem przez pracodawcę lub osobę upoważnioną przez pracodawcę. Pracodawca może żądać od pracownika przedłożenia oryginałów składanych przez niego dokumentów tylko do wglądu lub sporządzenia ich odpisów albo kopii. W praktyce pracownicy często dostarczają pracodawcy lub pracownikom działu

kadr kopie dokumentów. W takiej sytuacji należy porównać przedłożone kopie z ich oryginałami. Takie działanie pracownika nie jest zakazane, przeciwnie – pozwala pracodawcy (lub pracownikom działu kadr) zaoszczędzić czas i ogranicza zużycie sprzętu potrzebnego do wykonania kserokopii.

Strony 95–96

Usuwa się tekst od wiersza 5 na s. 95 do wiersza 12 na s. 96.

Strony 98–99

Treść art. 22¹ Kodeksu pracy otrzymuje brzmienie:

§ 1. Pracodawca żąda od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania danych osobowych obejmujących:

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

§ 2. Pracodawca żąda podania danych osobowych, o których mowa w § 1 pkt 4–6, gdy jest to niezbędne do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku.

§ 3. Pracodawca żąda od pracownika podania dodatkowo danych osobowych obejmujących:

- 1) adres zamieszkania;
- 2) numer PESEL, a w przypadku jego braku – rodzaj i numer dokumentu potwierdzającego tożsamość;
- 3) 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;
- 4) wykształcenie i przebieg dotychczasowego zatrudnienia, jeżeli nie istniała podstawa do ich żądania od osoby ubiegającej się o zatrudnienie;
- 5) numer rachunku płatniczego, jeżeli pracownik nie złożył wniosku o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych.

§ 4. Pracodawca żąda podania innych danych osobowych niż określone w § 1 i 3, gdy jest to niezbędne do zrealizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa.

§ 5. Udostępnienie pracodawcy danych osobowych następuje w formie oświadczenia osoby, której dane dotyczą. Pracodawca może żądać udokumentowania danych osobowych osób, o których mowa w § 1 i 3, w zakresie niezbędnym do ich potwierdzenia.

Strona 104

Zdanie:

W kontekście obowiązków ciążących na pracodawcy należy zauważyć, że samo przekazanie dokładnych informacji na temat administratora danych, jakim jest pracodawca, celu, w którym dane osobowe są przetwarzane, okresu, przez który dane osobowe będą przechowywane, i innych wspomnianych informacji, spełnienie tego

obowiązku informacyjnego poprzez przekazanie pracownikowi egzemplarza oświadczenia w formie pisemnej może być niewystarczające.

zastępuje się następującą treścią:

W kontekście obowiązków ciążących na pracodawcy należy zauważyć, że przekazanie pracownikowi dokładnych danych na temat administratora danych, jakim jest pracodawca, nie jest obowiązkowe, ponieważ przetwarzanie przez niego danych osobowych pracowników jest dozwolone w celu spełnienia obowiązku prawnego ciążącego na administratorze. Niektórzy pracodawcy decydują się dodatkowo na uzyskanie pisemnej zgody na przetwarzanie wskazanych przez pracowników danych osobowych.

Strona 117

Treść art. 22¹ § 3 Kodeksu pracy otrzymuje brzmienie:

§ 3. Pracodawca żąda od pracownika podania dodatkowo danych osobowych obejmujących:

- 1) adres zamieszkania;
- 2) numer PESEL, a w przypadku jego braku – rodzaj i numer dokumentu potwierdzającego tożsamość;
- 3) 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;
- 4) wykształcenie i przebieg dotychczasowego zatrudnienia, jeżeli nie istniała podstawa do ich żądania od osoby ubiegającej się o zatrudnienie;
- 5) numer rachunku płatniczego, jeżeli pracownik nie złożył wniosku o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych.

Uwaga w ramce (wiersze 1–9 od dołu) otrzymuje brzmienie:

Na mocy art. 10 ustawy o zmianie niektórych ustaw w związku ze skróceniem okresu przechowywania akt pracowniczych oraz ich elektroniczną pracodawca był zobowiązany w terminie 21 dni od wejścia w życie wspomnianej ustawy (ustawa weszła w życie z dniem 1 stycznia 2019 r.) poinformować pracowników, którzy dotychczas otrzymywali wynagrodzenie do rąk własnych, o obowiązku podania numeru rachunku bankowego lub złożenia wniosku dotyczącego kontynuowania wypłaty wynagrodzenia do rąk własnych. Wniosek ten mógł być złożony zarówno w wersji papierowej, jak i elektronicznej i musiał być złożony w terminie 7 dni od dnia otrzymania od pracodawcy wspomnianej informacji.

Strona 118

Wiersze 1–14 od dołu otrzymują następujące brzmienie:

Pierwszym i podstawowym obowiązkiem pracownika jest uzyskanie orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie. Stosowne orzeczenie jest możliwe do uzyskania po otrzymaniu od pracodawcy trzech egzemplarzy skierowania na wstępne badania lekarskie, w których to pracodawca wskazuje podstawowe dane kandydata do pracy oraz stanowisko, na którym ma zostać zatrudniony, w tym opis stanowiska

pracy wraz ze wskazaniem czynników szkodliwych, niebezpiecznych lub uciążliwych dla zdrowia przyszedł pracownika.

Po otrzymaniu skierowania na wstępne badania lekarskie kandydat do pracy ma obowiązek umówić wizytę u lekarza medycyny pracy w jednostce służby medycyny pracy wyznaczonej przez pracodawcę. Jeden egzemplarz skierowania jest przekazywany lekarzowi medycyny pracy, drugi zostaje w aktach osobowych, a trzeci pozostaje własnością osoby ubiegającej się o zatrudnienie.

Strona 154

Art. 50 § 5 zastępuje się następującą treścią:

Art. 50 Kodeksu pracy

(...)

§ 5. Przepisu § 3 nie stosuje się w razie wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi, o którym mowa w art. 39, pracownicy w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, pracownikowi-ojcu wychowującemu dziecko lub pracownikowi-innemu członkowi najbliższej rodziny, o którym mowa w art. 175⁴ pkt 3, w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego, a także pracownikowi w okresie korzystania z ochrony stosunku pracy na podstawie przepisów ustawy o związkach zawodowych. W tych przypadkach stosuje się odpowiednio przepisy art. 45.

Strona 162

Art. 177 § 5 zastępuje się następującą treścią:

Art. 177 Kodeksu pracy

§ 5. Przepisy § 1, 2 i 4 stosuje się odpowiednio także do pracownika-ojca wychowującego dziecko lub pracownika-innego członka najbliższej rodziny, w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego.