

## KOMENTARZ

# Dział II. Stosunek pracy

### » Zagadnienia ogólne

Przepisy prawa pracy dają pracodawcom i pracownikom dosyć ograniczoną swobodę w zakresie kształtowania treści stosunku pracy. W znacznym stopniu regulują bowiem aspekty zawierania umów o pracę, ich treści oraz możliwości ich rozwiązania.

### » Stosunek pracy

Stosunek pracy nawiązuje się na podstawie umowy o pracę, powołania, mianowania, wyboru lub spółdzielczej umowy o pracę. O tym, czy strony danej umowy łączy stosunek pracy, decyduje charakter i sposób wykonywania pracy oraz treść zawartej umowy, a nie sama jej nazwa.

#### WARUNKI PRZESĄDZAJĄCE O TYM, ŻE ZAWARTA UMOWA JEST UMOWĄ O PRACĘ (MUSZĄ WYSTĄPIĆ ŁĄCZNIE)

RODZAJ WARUNKU	CHARAKTERYSTYKA
praca określonego rodzaju	związana z wykonywaniem czynności na oznaczonym stanowisku, np. sprzedawcy, księgowej, portiera
praca na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem	pracownik nie ponosi odpowiedzialności za wyniki tej pracy i działa na ryzyko pracodawcy, któremu jest podporządkowany i zobowiązany do wypełniania jego poleceń; nie może zatem samodzielnie kierować swoją pracą i podlega ciągłej lub okresowej kontroli pracodawcy albo jego przedstawicieli
praca w określonym miejscu i czasie	pracownik nie może dowolnie kształtować swojego czasu pracy oraz miejsca jej wykonywania, które są uzależnione np. od lokalu, w którym jest wykonywana praca, i godzin jego otwarcia; to pracodawca wyznacza mu miejsce i godziny pracy
praca za wynagrodzeniem	pracownik za swoją pracę otrzymuje wynagrodzenie; nie można ustalić w umowie, że jest to praca nieodpłatna

Zatrudnienie pracownika we wskazanych warunkach przesądza o istnieniu między stronami stosunku pracy (art. 22 Kodeksu pracy). W takim przypadku wola stron jest bez znaczenia. Spełniając bowiem powyższe warunki wykonywania pracy, strony są zobowiązane do zawarcia umowy o pracę, a nie np. umowy o dzieło czy

zlecenia. Często zdarza się, że pracodawcy w celu zmniejszenia tzw. kosztów pracy (pozbawiając pracownika płatnych urlopów wypoczynkowych, wynagrodzenia za czas choroby itd.) zawierają umowy cywilnoprawne w sytuacji, gdy warunki i charakter świadczonej pracy wskazują na konieczność zawarcia umowy o pracę. Takie postępowanie pracodawcy jest niedopuszczalne, stanowi obejście prawa i tym samym wykroczenie przeciwko prawom pracownika zagrożone grzywną w wysokości od 1000 zł do 30 000 zł.



Kto, będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu, zawiera umowę cywilnoprawną (np. umowę zlecenia) w warunkach, w których powinna być zawarta umowa o pracę, podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł.

## » Udośćępnianie danych osobowych

Przepisy prawa pracy wskazują, jakich danych pracodawca może żądać od osoby podejmującej pracę. Pracodawca może żądać od takiej osoby podania:

- imienia (imion) i nazwiska,
- imion rodziców,
- daty urodzenia,
- miejsca zamieszkania (adresu zamieszkania),
- wykształcenia,
- przebiegu dotychczasowego zatrudnienia.

Pracodawca nie może więc żądać od kandydata do pracy innych danych, np. o stanie cywilnym, rodzinnym.

Żądanie od kandydata do pracy innych informacji, np. zaświadczenia o niekaralności, jest dopuszczalne tylko w sytuacji, gdy ze względu na rodzaj zatrudnienia zezwalają na to odpowiednie przepisy prawa lub gdy jest w nich zapisane, że określone stanowisko może objąć jedynie osoba wcześniej niekarana. W innych przypadkach żądanie od osoby ubiegającej się o zatrudnienie takiego zaświadczenia jest niedopuszczalne.

Po zatrudnieniu danej osoby, oprócz podanych wyżej danych, pracodawca ma prawo domagać się także:

- innych danych osobowych, a także imion i nazwisk oraz dat urodzenia dzieci pracownika, jeżeli podanie takich danych jest konieczne ze względu na korzystanie przez pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy (np. ze świadczeń z zfs),
- numeru PESEL,
- innych danych, jeżeli obowiązek ich podania wynika z odrębnych przepisów.

Od 1 stycznia 2019 r. nawiązując stosunek pracy z nową osobą, pracodawca będzie mógł zażądać od niej przekazania numeru rachunku bankowego do wypłaty wynagrodzenia bezgotówkowo. Jednak najpierw musi się upewnić, że pracownik preferuje ten sposób otrzymywania płacy.

Ma on bowiem prawo złożyć wnioski o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych i jeśli je zrealizuje, obowiązkiem pracodawcy będzie zastosowanie się do decyzji pracownika.

## » **Kwestionariusz osobowy**

Udostępnienie pracodawcy danych osobowych następuje w formie oświadczenia w kwestionariuszu osobowym lub w inny sposób, np. przez okazanie dowodu osobistego.

Przed przyjęciem do pracy pracodawca ma prawo żądać od pracownika wypełnienia wyłącznie kwestionariusza osobowego dla osoby ubiegającej się o zatrudnienie. Dokument ten należy przechowywać w części A akt osobowych. Pracodawca nie ma przy tym prawa żądać od kandydatów do pracy wypełnienia kwestionariusza osobowego będącego połączeniem dwóch druków, tj.: kwestionariusza dla osoby ubiegającej się o zatrudnienie i kwestionariusza dla pracownika. W takim przypadku pracodawca gromadzi bowiem dane osobowe, do poznania których na etapie rekrutacji nie ma prawa. Takie postępowanie jest niedopuszczalne i może skutkować odpowiedzialnością karną pracodawcy z ustawy o ochronie danych osobowych. Jeżeli pracodawca od razu zatrudnia osobę, bez żądania od niej wypełnienia kwestionariusza osobowego dla osoby ubiegającej się o zatrudnienie, dane z obu kwestionariuszy można połączyć w jeden i umieścić je w części B akt osobowych pracownika.

Gromadzona przez pracodawcę dokumentacja pracownicza stanowi zbiór danych osobowych, którego administratorem jest pracodawca. Pozyskiwanie, gromadzenie, utrwalanie, przechowywanie i udostępnianie danych o pracownikach stanowi ich przetwarzanie i jest dopuszczalne tylko w określonych przypadkach.