

# DZIAŁ DRUGI

# Stosunek pracy

## Rozdział I

### Przepisy ogólne

#### Art. 22. [Definicja stosunku pracy]

§ 1. Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

§ 1<sup>1</sup>. Zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.

§ 1<sup>2</sup>. Nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1.

§ 2. Pracownikiem może być osoba, która ukończyła 18 lat. Na warunkach określonych w dziale dziewiątym pracownikiem może być również osoba, która nie ukończyła 18 lat.

§ 3. Osoba ograniczona w zdolności do czynności prawnych może bez zgody przedstawiciela ustawowego nawiązać stosunek pracy oraz dokonywać czynności prawnych, które dotyczą tego stosunku. Jednakże gdy stosunek pracy sprzeciwia się dobru tej osoby, przedstawiciel ustawowy za zezwoleniem sądu opiekuńczego może stosunek pracy rozwiązać.

#### Art. 22<sup>1</sup>. <sup>[3]</sup> [Udostępnianie danych osobowych]

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

- 1) imię (imiona) i nazwisko;
- 2) datę urodzenia;

---

<sup>[3]</sup> Art. 22<sup>1</sup> zmieniony przez art. 4 pkt 1 ustawy z 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. z 2019 r. poz. 730). Zmiana weszła w życie 4 maja 2019 r.

- 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.

#### Art. 22<sup>1a</sup>.<sup>[4]</sup> [Zgoda na przetwarzanie danych osobowych]

§ 1. Zgoda osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika może stanowić podstawę przetwarzania przez pracodawcę innych danych osobowych niż

---

<sup>[4]</sup> Art. 22<sup>1a</sup> dodany przez art. 4 pkt 2 ustawy z 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. z 2019 r. poz. 730). Zmiana weszła w życie 4 maja 2019 r.

## 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 rozwiązywania.

### » 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 wykrócenie 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.

## »» Udostępnianie danych osobowych

### » Dane wymagane od kandydata do pracy

Zgodnie z przepisami, które obowiązują od 4 maja 2019 r., pracodawca żąda od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania danych osobowych obejmujących (art. 22<sup>1</sup> § 1 Kodeksu pracy):

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

W obecnym stanie prawnym pracodawca nie może jednak żądać od kandydata na pracownika danych dotyczących jego wykształcenia, kwalifikacji zawodowych oraz przebiegu dotychczasowego zatrudnienia, jeśli nie będą one niezbędne do wykonywania pracy, o którą się ubiega. Takich danych pracodawca będzie mógł żądać dopiero od pracownika.