

Zmiany w prawie pracy

Adriana Głuchowska

Agenda

1. Podsumowanie zmian w prawie pracy w 2020 roku

- dokumentacja kadrowa a RODO
- zmiany w umowach zlecenie
- digitalizacja akt osobowych pracowników
- kontrola Państwowej Inspekcji Pracy
- regulamin pracy i regulamin wynagrodzeń
- praca zdalna - Regulamin pracy zdalnej

Agenda

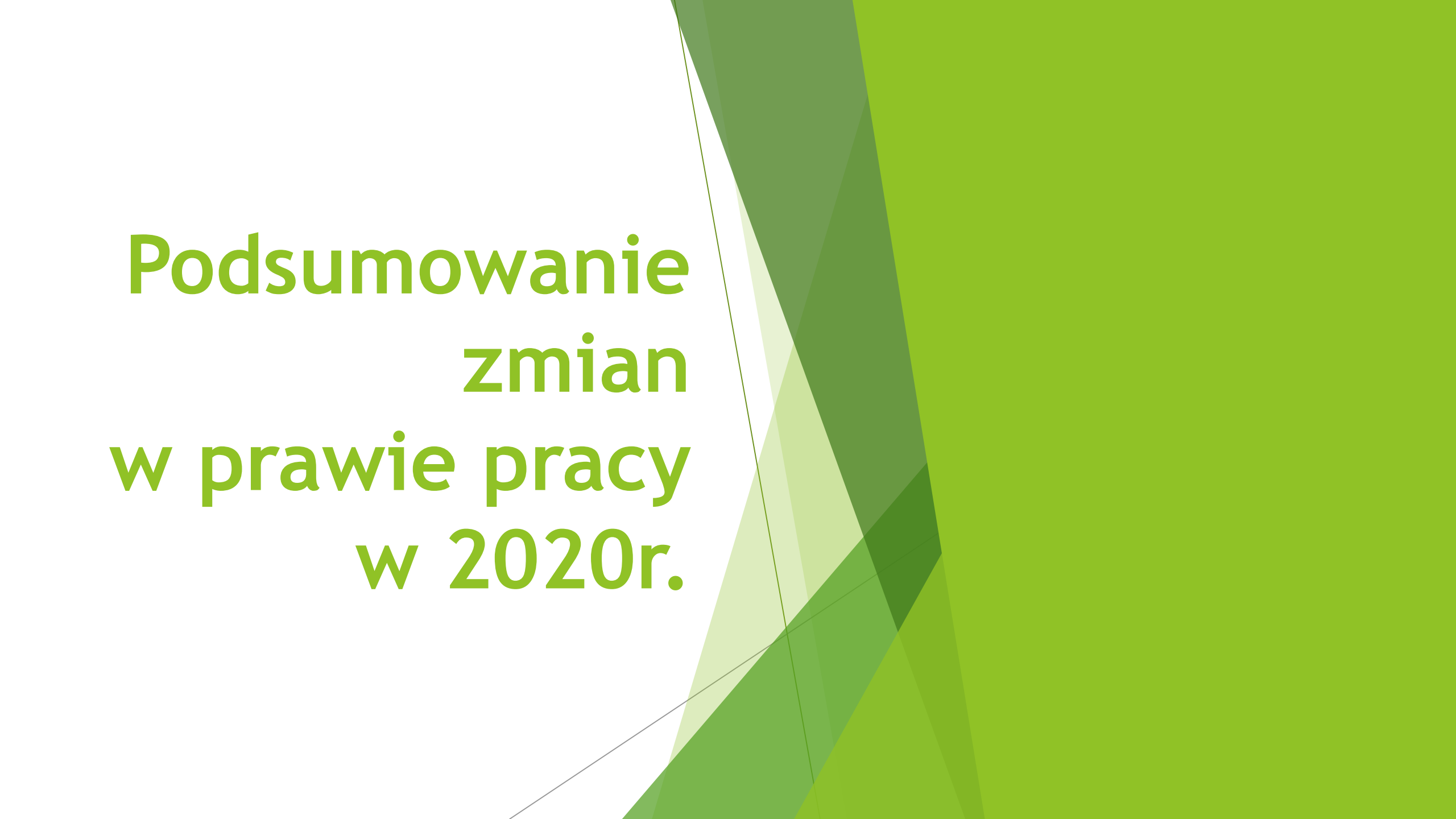
2. Proponowane zmiany w prawie pracy w 2021 roku

- płaca minimalna w 2021r. - i jej konsekwencje (np. dodatek za pracę w porze nocnej)
- urlop w 2021r. - nowe zasady
- praca zdalna zawarta w Kodeksie pracy
- równe zarobki dla kobiet i mężczyzn
- składki ZUS od każdego zlecenia w 2021r.
- zgłaszanie umów o dzieło do ZUS!
- konieczność uzasadnienia wypowiedzeń umów na czas określony
- nowe wykroczenia i kary
- kary za zatrudnienie dłużnika alimentacyjnego „na czarno”

Agenda

3. RODO w kontekście prawa pracy w 2020 i 2021 roku;

- zasady pracy zdalnej, a ochrona danych osobowych
- badanie temperatury, a przepisy o ochronie danych osobowych
- kontrola alkomatem pracownika przez pracodawcę - kiedy można i w jaki sposób?
- pozyskiwanie danych pracowników na potrzeby stacji sanitarno-epidemiologicznych
- dokumenty tożsamości - kiedy można ich żądać od pracownika?



**Podsumowanie
zmian
w prawie pracy
w 2020r.**

Akta osobowe

KWESTIONARIUSZ OSOBOWY DLA OSOBY UBIEGAJĄCEJ SIĘ O ZATRUDNIENIE

1. Imię (imiona) i nazwisko
 2. Data urodzenia
 3. Dane kontaktowe*.....
(wskazane przez osobę ubiegającą się o zatrudnienie)
 4. Wykształcenie (gdy jest ono niezbędne do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku).....
.....
(nazwa szkoły i rok jej ukończenia)
.....
.....
(zawód, specjalność, stopień naukowy, tytuł zawodowy, tytuł naukowy)
 5. Kwalifikacje zawodowe (gdy są one niezbędne do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku).....
.....
.....
(kursy, studia podyplomowe lub inne formy uzupełnienia wiedzy lub umiejętności)
 6. Przebieg dotychczasowego zatrudnienia (gdy jest ono niezbędne do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku).....
.....
.....
.....
.....
(okresy zatrudnienia u kolejnych pracodawców oraz zajmowane stanowiska pracy)
 7. Dodatkowe dane osobowe, jeżeli prawo lub obowiązek ich podania wynika z przepisów szczególnych.....
.....
.....
.....
-
(miejsowość i data)
-
(podpis osoby ubiegającej się o zatrudnienie)

KWESTIONARIUSZ OSOBOWY DLA PRACOWNIKA

1. Imię (imiona) i nazwisko.....

2. Adres zamieszkania.....

3. Numer PESEL (a w przypadku jego braku – rodzaj i numer dokumentu potwierdzającego tożsamość).....

4. Imiona i nazwiska oraz daty urodzenia dzieci, a także dane osobowe innych członków najbliższej rodziny, w przypadku zamiaru korzystania ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy

.....

5. Inne dane osobowe pracownika niezbędne do korzystania ze szczególnych uprawnień przewidzianych prawem pracy.....

6. Wykształcenie (jeżeli nie istniała podstawa do jego żądania od osoby ubiegającej się o zatrudnienie).....

.....

(nazwa szkoły i rok jej ukończenia)

.....

(zawód, specjalność, stopień naukowy, tytuł zawodowy, tytuł naukowy)

7. Przebieg dotychczasowego zatrudnienia (jeżeli nie istniała podstawa do jego żądania od osoby ubiegającej się o zatrudnienie):

-
-
-
-
-

(okresy zatrudnienia u kolejnych pracodawców oraz zajmowane stanowiska pracy)

8. Dodatkowe dane osobowe, jeżeli prawo lub obowiązek ich podania wynika z przepisów szczególnych.....

9. Numer rachunku płatniczego, jeżeli pracownik nie złożył wniosku o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych:

10. Osoba, którą należy zawiadomić w razie wypadku, jeżeli pracownik wyrazi zgodę na podanie danych osobowych takiej osoby

(imię i nazwisko, dane kontaktowe)

.....

(miejsowość i data)

.....

(podpis pracownika)

Digitalizacja

- ▶ możliwość prowadzenia dokumentacji wyłącznie w formie elektronicznej (akta osobowe, ewidencja czasu pracy)
- ▶ wymogi:
 - ▶ zapewnienie bezpieczeństwa gromadzonych danych
 - ▶ możliwość identyfikacji osoby dokonującej zmian w systemie kadrowo-płacowym
 - ▶ integralność dokumentacji pracowniczej
 - ▶ możliwość przenoszenia danych między systemami
- ▶ oryginały dokumentów w wersji papierowej

Digitalizacja akt osobowych

Digitalizacja dokumentacji pracowniczej może nastąpić na dwa sposoby:

Pierwszy polega na zeskanowaniu dokumentów papierowych i opatrzeniu ich podpisem lub pieczęcią elektroniczną. W praktyce podpisanie odbywa się więc w formie papierowej, a potem dokument jest skanowany i podpisywany elektronicznie przez obie strony.

Druga możliwość to tworzenie i podpisywanie dokumentów już za pomocą systemu. Podpis kwalifikowany musi mieć w tym wypadku pracodawca i pracownik. Są jednak niektóre dokumenty, które mogą być podpisane tylko przez pracodawcę - np. decyzja o nałożeniu kary porządkowej.

Kontrole PIP w 2020r.

- ▶ Główny Inspektor Pracy podał, że w okresie od 15 marca do 31 lipca br. PIP przeprowadziła 10 010 kontroli u pracodawców i przedsiębiorców.
- ▶ Uchybienia dotyczyły braku aktualizacji oceny ryzyka zawodowego w zakresie zagrożenia stwarzanego przez wirusa SARS-COV-2.
- ▶ Wydano łącznie 33 037 decyzji. Ponadto w wystąpieniach skierowano do pracodawców 32 535 wniosków oraz 1751 poleceń obligujących do usunięcia nieprawidłowości.
- ▶ Podczas kontroli ukarano 1974 osoby mandatami karnymi na łączną kwotę 2 mln 400 tys. zł oraz zastosowano 2064 środki oddziaływania wychowawczego. Inspektorzy skierowali 139 wniosków o ukaranie do sądów oraz 96 zawiadomień o podejrzeniu popełnienia przestępstwa.

Co kontroluje PIP w 2020r.?

W związku z pandemią PIP szczególnie weryfikuje:

- ▶ przeprowadzenie oceny ryzyka zawodowego związanego z możliwością zakażenia SARS-CoV-2 przy wykonywanych pracach;
- ▶ stosowanie niezbędnych środków profilaktycznych zapewniających zwiększenie poziomu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników;
- ▶ wyposażenie pracowników w odpowiednie, dobrane do zagrożenia środki ochrony indywidualnej - płyny dezynfekujące, maski, rękawice i przyłbice;
- ▶ zapewnienie możliwości zachowania bezpiecznego odstępu 1,5m między stanowiskami pracy.

Regulamin pracy i regulamin wynagrodzeń

- ▶ Regulaminy pracy i wynagradzania określają całokształt spraw związanych ze świadczeniem pracy u konkretnego pracodawcy.
- ▶ Dokumenty te odnoszą się do:
 - ▶ organizacji i porządku w procesie pracy oraz związanych z tym praw i obowiązków stron stosunku pracy, tj. pracownika i pracodawcy (regulamin pracy);
 - ▶ warunków wynagradzania za pracę i innych świadczeń związanych z pracą (regulamin wynagradzania).
- ▶ Postanowienia regulaminu pracy nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa obowiązujące w Kodeksie pracy.
- ▶ Treść regulaminu pracy nie może odnosić się do sfery prywatnej pracownika.
- ▶ Obowiązki pracownika nie mogą być zaostrzane w regulaminie pracy.

Regulamin wynagradzania

Art. 77². [Regulamin wynagradzania]§ 1. Pracodawca zatrudniający co najmniej 50 pracowników, nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy odpowiadającym wymaganiom określonym w § 3, ustala warunki wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania.

§ 1¹. Pracodawca zatrudniający mniej niż 50 pracowników, nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy odpowiadającym wymaganiom określonym w § 3, może ustalić warunki wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania.

§ 1². Pracodawca zatrudniający co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowników, nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy odpowiadającym wymaganiom określonym w § 3, ustala warunki wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania, jeżeli zakładowa organizacja związkowa wystąpi z wnioskiem o jego ustalenie.

Praca zdalna w 2020r.

- ▶ W dobie pandemii Ustawodawca już w pierwszej ustawie antykryzysowej wprowadził przepisy umożliwiające zmianę pracy na zdalną. Jednak nie ma jasnych podstaw do pracy zdalnej w prawie pracy.
- ▶ Tarcze antykryzysowe wprowadziły możliwość, w której pracodawca może nakazać swoim pracownikom pracę zdalną oraz odwołać pracownika z pracy zdalnej.
- ▶ Przepisy nałożyły na pracodawców wiele obowiązków, np.:
 - ▶ Weryfikację, czy pracownicy posiadają warunki techniczne oraz lokalowe do wykonywania pracy poza biurem.
 - ▶ Ustalenie, czy pracownik jest zdolny do wykonywania pracy na odległość oraz czy posiada umiejętności do posługiwania się systemem informatycznym.
 - ▶ Konieczność zapewnienia środków oraz materiałów do wykonywania pracy w formie zdalnej.



**Proponowane
zmiany
w prawie pracy
w 2021r.**

Zmiana płacy minimalnej

Od 1 stycznia 2021r.:

- ▶ Wysokość płacy minimalnej w nadchodzącym roku 2021 ma wynosić 2800 zł brutto.
- ▶ Daje to pracownikowi kwotę 2062 zł netto i tym samym oznacza wzrost o 142 zł w stosunku do roku obecnego.

Urlop w 2021r.

- ▶ Wobec braku na dzień dzisiejszy przepisów wprowadzających zmianę wysokości urlopu wypoczynkowego w roku 2021 jego wymiar wyniesie **20 lub 26 dni w zależności od stażu urlopowego.**
- ▶ Projektem dyrektywy Unijnej wymiar urlopu miałby być zwiększony **do 35 lub 37 dni niezależnie od stażu** jednak projekt taki nie podlega obecnie żadnym pracom.
- ▶ Nowością jest projekt **obowiązkowego urlopu dla ojców w wymiarze 2 miesięcy przyznawanego po urodzeniu dziecka.** Czas ten miałby być odejmowany z urlopu macierzyńskiego.

Praca zdalna w Kodeksie Pracy

- ▶ Zgodnie z definicją pracę zdalną będzie można wykonywać całkowicie lub częściowo poza siedzibą pracodawcy lub poza innym stałym miejscem jej świadczenia, określonym w umowie lub wskazanym przez zatrudniającego.
- ▶ Zasady wykonywania obowiązków poza firmą mają zostać opisane w porozumieniu ze związkami zawodowymi, regulaminie lub poleceniu wydawanym przez pracodawcę albo w indywidualnym uzgodnieniu z zatrudnionym.
- ▶ Konieczne będzie określenie m.in. ekwiwalentu dla zatrudnionego (jeśli będzie używał własnego sprzętu) oraz sposobu kontroli w miejscu świadczenia zadań.
- ▶ Po trzech miesiącach pracy w formie zdalnej każda ze stron będzie mogła domagać się przywrócenia poprzednich warunków (powrotu pracownika do firmy).
- ▶ Przed rozpoczęciem wykonywania zadań pracownik będzie musiał złożyć oświadczenie, że jego stanowisko pracy zapewnia bezpieczne i higieniczne warunki jej wykonywania.
- ▶ W razie nieszczęśliwych zdarzeń pracodawca może nie uznać ich za wypadek przy pracy, jeśli podwładny odmówi współpracy przy ustalaniu okoliczności.

...praca zdalna c.d.

- ▶ Firma będzie mogła samodzielnie nakazać świadczenie pracy poza swoją siedzibą tylko w razie wprowadzenia stanu nadzwyczajnego (np. klęski żywiołowej) lub epidemii oraz gdy jest to niezbędne do zapewnienia zatrudnionemu bezpiecznych warunków pracy (np. w razie awarii lub usuwania jej skutków).
- ▶ Osobie wykonującej zadania w formie zdalnej firma musi dostarczyć niezbędne materiały i narzędzia oraz pokryć koszty związane z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją tych narzędzi.
- ▶ Zatrudniony może też korzystać z prywatnych narzędzi do celów służbowych, ale wówczas firma będzie musiała zapewnić mu ekwiwalent pieniężny (w wysokości ustalonej w porozumieniu). Istotne znaczenie będą mieć też przepisy dotyczące bhp.

Polityka równych płac

- ▶ Zgodnie z danymi GUS kobiety zarabiają około 19% mniej niż mężczyźni na tożsamym stanowisku.
- ▶ Projekt zakłada ujednoczenie wysokości płacy dla kobiet i mężczyzn w przypadku zatrudnienia na tym samym stanowisku.
- ▶ Ujednoczenie płacy ma mieć zastosowanie bez względu na płeć, orientację czy rasę.
- ▶ Zgodnie z projektem pracownicy będzie przysługiwała możliwość wystąpienia z pozwem przeciw pracodawcy, jeśli kobieta będzie zarabiała mniej wykonując tę samą pracę co mężczyzna, klasyfikując taką sytuację wprost jako mobbing.
- ▶ W przypadku niewprowadzenia równej polityki płacowej w firmie, pracodawcy grozi grzywna, jak również pozbawienie wolności.

Oskładkowanie umów zlecenia

- ▶ Zgodnie z obowiązującymi przepisami, obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym podlegają osoby fizyczne wykonujące pracę m.in. na podstawie umowy zlecenia.
- ▶ W sytuacji, gdy zleceniobiorca podlega obowiązkowemu ubezpieczeniu społecznemu na innej podstawie, np. na podstawie innej umowy zlecenia, występuje tzw. zbieg tytułów.
- ▶ W przypadku kilku umów zlecenia, jeżeli łączna podstawa wymiaru składek z tych tytułów osiąga kwotę minimalnego wynagrodzenia (w 2020r. kwotę 2 600 zł), zleceniobiorca nie podlega obowiązkowym ubezpieczeniom od kolejnych umów.
- ▶ Zgodnie z projektowaną zmianą, w sytuacji wystąpienia zbiegu tytułów ubezpieczenia, zleceniobiorca ma podlegać obowiązkowo ubezpieczeniom od kolejnych umów, niezależnie od wysokości łącznej podstawy wymiaru składek z tych tytułów.

Oskładkowanie umów zlecenia

- ▶ Gdy przychód uzyskany w danym miesiącu z umów zlecenia wyniósł:
 - ▶ z umowy A - 1 100 zł,
 - ▶ z umowy B - 300 zł,
 - ▶ z umowy C - 2 400 zł,
 - ▶ z umowy D - 700 zł,
 - ▶ to łączna podstawa wymiaru składek z umów A i B nie osiągnęła minimalnego wynagrodzenia, dlatego obowiązek ubezpieczeń rodzi także umowa C.
 - ▶ Według obecnie obowiązujących przepisów, umowa D nie rodzi już obowiązku do ubezpieczeń.

Po zmianie, każda z w/w umów rodzić będzie obowiązek do ubezpieczeń.

ZUS RUD

- ▶ Przepisy ustawy z dnia 31 marca 2020 roku o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2020 poz. 568), wprowadziły znaczące zmiany w zakresie umów o dzieło.
- ▶ Zgodnie z art. 22 **płatnik składek lub osoba fizyczna zlecająca dzieło informuje Zakład o zawarciu każdej umowy o dzieło**, jeżeli umowa taka zawarta zostanie z osobą, z którą nie pozostaje w stosunku pracy lub jeżeli w ramach takiej umowy nie wykonuje pracy na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy.
- ▶ **Zgłoszenie musi nastąpić najpóźniej w terminie 7 dni od dnia zawarcia tej umowy.**

Zgłoszenie umów o dzieło do ZUS



Nowe obowiązki Zamawiającego
zgodnie 36 ust systemowej



Celowane kontrole ZUS - na co
zwrócić uwagę przy konstytuowaniu
umów o dzieło w 2021 roku



Konsekwencje uznania umowy
o dzieło za umowę zlecenie

Uzasadnienie wypowiedzenia umowy na czas określony

- ▶ Jedną z proponowanych zmian w kodeksie pracy jest konieczność uzasadnienia wypowiedzenia umowy na czas określony.
- ▶ Projekt ten wzbudził negatywne emocje i sprzeciw ze strony Pracodawców RP, którzy podkreślają, że umowy o pracę staną się przez to mniej elastyczne, a co za tym idzie - niechętnie zawierane.
- ▶ Brak podania przyczyny wypowiedzenia umowy stawia w trudnej sytuacji pracownika, który chce skierować sprawę do sądu.
- ▶ Będąc zatrudnionym na czas określony, nie może bowiem domagać się uznania niesłuszności lub niezasadności wypowiedzenia. Ma prawo jedynie zakwestionować pewne wymogi formalne, takie jak brak zachowania formy pisemnej wypowiedzenia czy jego okresu.

Nowe kary

- ▶ Od 1 grudnia 2020r. rozszerzono katalog kar i wykroczeń w kodeksie pracy. Pracodawcy, którzy zatrudniają “na czarno” lub zatajają wysokość wynagrodzenia podwładnych i w ten sposób pozwalają osobom uchylającym się od płacenia alimentów nie wywiązywać się ze swoich zobowiązań będą mogli zostać ukarani grzywną wynoszącą do 45 tysięcy złotych.
- ▶ Kara będzie grozić za zatrudnianie osoby:
 - ▶ wobec której toczy się egzekucja świadczeń alimentacyjnych oraz egzekucja należności budżetu państwa powstałych z tytułu świadczeń wypłacanych w przypadku bezskuteczności egzekucji alimentów
 - ▶ i która zalega ze spełnieniem tych świadczeń za okres dłuższy niż 3 miesiące.

Nowe kary

- ▶ W sytuacjach kiedy pracodawca zaniży wynagrodzenie dłużnika alimentacyjnego również od 1 grudnia 2020r. może zostać ukarany karą grzywny od 1500 zł do 45 000 zł.
- ▶ Karze tej będą podlegać pracodawcy, którzy wypłacą wyższe wynagrodzenie niż wynikające z zawartej umowy o pracę, bez dokonania potrąceń na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych, pracownikowi będącemu osobą, wobec której toczy się egzekucja świadczeń alimentacyjnych oraz egzekucja należności budżetu państwa powstałych z tytułu świadczeń wypłacanych w przypadku bezskuteczności egzekucji alimentów i zalega on ze spełnieniem tych świadczeń za okres dłuższy niż 3 miesiące.

Nowe kary

- ▶ W pozostałych przypadkach zatrudniania pracownika bez potwierdzenia na piśmie zawartej z pracownikiem umowy o pracę pracodawcy grozi, tak jak dotychczas, kara grzywny od 1000 zł do 30 000 zł.
- ▶ Kara grzywny od 1500 zł do 45000 zł ma na celu wyeliminowanie przypadków kiedy pracodawcy wykazują w umowie o pracę minimalne wynagrodzenie, a pod stołem płacą pozostała jego część pracownikowi.

RODO
w kontekście
prawa pracy
w 2020 i 2021r.



Zasady pracy zdalnej, a ochrona danych osobowych

- ▶ RODO nie zabrania pracy zdalnej oraz nie zawiera szczegółowych wytycznych w tym zakresie. Konieczny jest zatem Regulamin pracy zdalnej oraz określenie jej zasad.
- ▶ Zasady pracy poza siedzibą firmy określa szczegółowo Regulamin użytkowania urządzeń przenośnych.
- ▶ Niezależnie od miejsca, w którym przetwarzamy dane, istnieje obowiązek stosowania ogólnych zasad RODO, szczególnie:
- ▶ integralności i poufności - przetwarzanie w sposób zapewniający bezpieczeństwo danych;
- ▶ rozliczalności - możliwość wykazania realizacji zasad RODO.

Badanie temperatury, a jej kontrolowanie

- ▶ Przesłanki legalizujące zbieranie danych szczególnych kategorii określone są w art. 9 ust. 2 RODO.
- ▶ W opinii Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych (dalej „Prezes UODO” lub „PUODO”) przetwarzanie danych pracowników lub gości w zakresie np. mierzenia temperatury czy wdrażania kwestionariusza z objawami chorobowymi można oprzeć na art. 9 ust. 2 lit. i) RODO, który wskazuje, że szczególne kategorie danych (dotyczące zdrowia) można przetwarzać, gdy jest to niezbędne ze względów związanych z interesem publicznym w dziedzinie zdrowia publicznego, takich jak ochrona przed poważnymi transgranicznymi zagrożeniami zdrowotnymi, jeżeli wynika to z przepisów prawa.

Kontrola alkomatem pracownika przez pracodawcę - kiedy jest dopuszczalna?

- ▶ Wykonanie badania alkomatem w celu stwierdzenia, czy pracownik znajduje się pod wpływem alkoholu, można dokonać wyłącznie za zgodą pracownika lub na jego żądanie.
- ▶ Odmówienie przez pracownika poddania się takiemu badaniu uznaje się za przyznanie się do stawianego mu zarzutu bycia nietrzeźwym.
- ▶ Zmuszenie pracownika do poddania się badaniu trzeźwości będzie naruszeniem jego dóbr osobistych, za co z kolei pracodawcę mogą spotkać przykre konsekwencje. Co innego kontrola...
- ▶ W takiej sytuacji pracodawca, chcąc wykonać badanie alkomatem, powinien wezwać odpowiednie organy (najczęściej policję), wówczas pracownik nie może odmówić wykonania badania.
- ▶ Pracownik ma prawo nie zgodzić się z wynikiem badania alkomatem. Wtedy może poddać się testom z krwi, których koszt ponosi pracodawca. Jeśli jednak wynik wykaże obecność alkoholu we krwi, pracodawca może obciążyć kosztami badania pracownika.

Kontrola alkomatem pracownika przez pracodawcę - kiedy jest dopuszczalna?

- ▶ Jest jedyna sytuacja, kiedy pracownik nie może odmówić wykonania badania na obecność alkoholu.
- ▶ Ta sytuacja to wypadek w zakładzie pracy, którego uczestnikiem był pracownik. Nie ma znaczenia forma wykonania badania alkomatem, z krwi czy z moczu.
- ▶ Jednak niewykonanie badania - odmowa pracownika - będzie wiązała się dla niego z utratą ubezpieczenia wypadkowego. Nie będzie miał znaczenia fakt, czy pracownik był trzeźwy, czy nie.

Pozyskiwanie danych pracowników na potrzeby stacji sanitarno-epidemiologicznych

- ▶ Zgodnie z art. 17 tzw. Specustawy w sprawie przeciwdziałania COVID-19 Główny Inspektor Sanitarny („GIS”) posiada uprawnienia, aby oddziaływać na inne podmioty oraz na zmiany w obowiązujących przepisach, a także wskazywać na przyjmowanie właściwych rozwiązań, np. poprzez wydawanie określonych decyzji administracyjnych lub wytycznych.
- ▶ Pracodawca może więc zostać zobowiązany do zbierania, przekazania lub udostępnienia danych o stanie zdrowia pracowników na wniosek odpowiednich służb.

Dokumenty tożsamości - kiedy można ich żądać od pracownika

- ▶ Pracodawca musi mieć uzasadnioną podstawę prawną do przetwarzania dokumentów tożsamości pracownika.
- ▶ Kserokopia dowodu osobistego:
 - ▶ Nie ma możliwości przechowywania w aktach. Dowód osobisty powinien zostać okazany pracodawcy jedynie do wglądu.
- ▶ Kopia paszportu cudzoziemca:
 - ▶ Obowiązkowo w aktach osobowych pracownika (art. 2 i 3 ustawy z 15 czerwca 2012 r. o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, DZ.U. z 2012 r., poz. 769)
 - ▶ Podstawa prawna: § 6 ust. 2 pkt. 1 w zw. z § 1 ust. 1 pkt 6 rozporządzenia o aktach osobowych

Dokumenty tożsamości - kiedy można ich żądać od pracownika

- ▶ Kserokopia prawa jazdy
 - ▶ Jedynie w przypadku zawodowych kierowców jako dokument potwierdzający kwalifikacje do wykonywania powierzonych prac; w pozostałych przypadkach nie powinna trafić do akt osobowych pracownika.
 - ▶ Wątpliwości mogą pojawić się jednak w przypadku, gdy pracownik otrzymuje samochód służbowy jako np. bonus na stanowisku kierowniczym, albo będzie mógł korzystać z samochodów służbowych, albo nie jest zatrudniony na stanowisku kierowcy tylko np. inspektora lub przedstawiciela handlowego.
- ▶ Podstawa prawna: § 6 ust. 2 pkt. 1 w zw. z § 1 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia o aktach osobowych.

Dziękuję za uwagę

Adriana Głuchowska