

Zakres żądania dokumentów

Omówienie zakresu żądanych dokumentów od kandydata do pracy a także pracownika w czasie trwania stosunku pracy.

Zgodnie z art. 51 Konstytucji, nikt nie może być obowiązany inaczej niż na podstawie ustawy do ujawnienia informacji dotyczących jego osoby. Z tego względu, z dniem 1.01.2004 r. zakres dokumentów, których pracodawca może żądać od kandydata do pracy został wymieniony w art. 22¹ K.p.

W strukturze treści dopuszczonych do żądania wymieniono: imię (imiona) i nazwisko, imiona rodziców, datę urodzenia, miejsce zamieszkania (adres dla korespondencji), wykształcenie i przebieg dotychczasowego zatrudnienia.

Zasadniczo udostępnianie danych osobowych następuje poprzez stosowne oświadczenie pracownika ustne albo pisemne. Pracodawca może jednak żądać udokumentowania danych osobowych, to znaczy może zobowiązać pracownika do potwierdzenia określonych faktów urzędowym dokumentem.

Prawo to należy rozumieć w ten sposób, że podstawowe dane personalne wymienione w art. 22¹ § 1 K.p. mogą być potwierdzone przy pomocy dowodu osobistego. Natomiast, np. nie można wymagać urzędowego potwierdzenia adresu dla korespondencji, ponieważ żaden przepis prawa nie przewiduje posiadania przez pracownika takiego urzędowego potwierdzenia.

Pracodawca ma także prawo żądać od pracownika innych danych osobowych oraz danych osobowych jego dzieci, jeżeli konieczność posiadania takich danych łączy się ze szczególnymi uprawnieniami pracowniczymi wynikającymi z przepisów prawa pracy. Przykładowo, wiek dzieci może mieć znaczenie dla celów określania zasad podziału środków z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.

W zakresie konsekwencji wynikających z żądania i nie przekazania określonych danych osobowych pracownika lub jego dzieci, trzeba rozróżnić dwa stany faktyczne. Nie przekazanie danych, o których mowa w art. 22¹ § 1 K.p. spowoduje nie przyjęcie do pracy kandydata.

W razie nie przekazania danych innych, koniecznych do ustalenia uprawnień pracownika skutki będą inne. Brak pozytywnej reakcji ze strony pracownika nie może być dyscyplinowany jako naruszenie określonego obowiązku pracowniczego. Komentowany przepis mówi bowiem o prawie pracodawcy a nie obowiązku pracownika.

Pracownik może np. nie przekazać swoich danych na temat dzieci i w związku z tym nie korzystać z określonych świadczeń socjalnych. Jedynie dane osobowe niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych niezbywalnych muszą być przedmiotem skutecznego uzyskania ich od pracownika, gdyż w przeciwnym razie pracodawca nie mógłby wywiązać się ze swoich obowiązków. Do takich uprawnień pracowniczych należy wyłącznie wynagrodzenie za pracę oraz urlop wypoczynkowy, gdyż tych uprawnień pracownik nie może się zrzec.

W związku z zasadą zaliczalności dla celów urlopowych poprzedniego nie zakończonego jeszcze okresu zatrudnienia pracownika (art. 154¹ § 2 K.p.), pracodawca powinien zażądać w pierwszym rzędzie oświadczenia pisemnego od pracownika a w razie wątpliwości co do jego treści dodatkowo zażądać urzędowego **potwierdzenia długości okresu zatrudnienia w podstawowym miejscu pracy.**

Pracodawca ma obowiązek wydać pracownikowi świadectwo pracy, natomiast nie ma normatywnie wskazanego w przepisach obowiązku potwierdzania faktu zatrudnienia. Nie oznacza to jednak, że pracownik nie może skutecznie żądać potwierdzenia tego faktu, jeżeli wykaże swój interes prawny. Interesem takim może być nie tylko kwestia prawa do urlopu w dodatkowym miejscu pracy ale także konieczność urzędowego potwierdzenia zatrudnienia w związku zamiarem uzyskania pożyczki z banku itp.

W zakresie wykraczającym poza przypadki wymienione w art. 22¹ § 1 i § 2 K.p., związane bezpośrednio z powstaniem statusu pracowniczego albo uprawnieniami wynikającymi ze stosunku pracy, **żądanie przez pracodawcę innych danych** osobowych może mieć miejsce wyłącznie wówczas, gdy pracodawca wskaże

wyraźny przepis ustawy, upoważniający go do tego. Ustawodawca posługuje się pojęciem upoważniającego przepisu odrębnego, nie precyzując jego rangi, nie mniej jednak z uwagi na wymagania konstytucyjne musi to być przepis ustawowy.

Wiadomość pochodzi z serwisu prawo-pracy.pl
www.prawo-pracy.pl