

Wstęp

Nawiązując współpracę z pierwszym pracownikiem na podstawie stosunku pracy, zatrudniający staje się pracodawcą ze wszystkimi tego konsekwencjami wynikającymi z przepisów prawa pracy. Wiąże się z tym szeroki zakres obowiązków po stronie pracodawcy – zarówno w zakresie prawnej ochrony pracy, jak i technicznego bezpieczeństwa pracy.

Należy mieć na uwadze, że zatrudnianie pracowników wymaga od pracodawców również przestrzegania regulacji dotyczących ochrony danych osobowych. W podstawowym zakresie przepisy dotyczące ochrony danych w relacjach pracowniczych normują ogólne przepisy prawa pracy, tj. Kodeks pracy oraz rozporządzenie w sprawie dokumentacji pracowniczej. W pozostałym zakresie obowiązkiem pracodawców jest stosowanie się do wymogów wynikających z rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 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, RODO).

Również w przypadku rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę pracodawców obowiązują liczne obowiązki i sformalizowana procedura. Pomocne w tym zakresie będzie niniejsze opracowanie. Przedstawia ono krok po kroku zasady zatrudniania pracowników oraz rozwiązywania umów o pracę. Szczególną uwagę zwróciliśmy na rozwiązania ustawy o COVID-19, która odrębnie reguluje niektóre aspekty w zakresie zatrudniania i zwalniania pracowników w porównaniu z ogólnymi przepisami. Dzięki publikacji pracodawcy dowiedzą się również, jak rozwiązać umowę o pracę, żeby nie narazić się na roszczenia pracowników.

Rozdział III

Czynności poprzedzające podpisanie umowy o pracę

Zakończenie procesu rekrutacji kończy się wybraniem konkretnej osoby spośród ubiegających się o zatrudnienie, z którą zostanie zawarta umowa o pracę. Dokumentacja rekrutacyjna pozostałych osób staje się zbędna z uwagi na zakończenie procesu rekrutacyjnego. A zatem pracodawca powinien ją usunąć – zwracając dokumenty aplikacyjne kandydatom lub niszcząc taką dokumentację. W wyjątkowych sytuacjach nie można wykluczyć, że osoby ubiegające się o zatrudnienie, które nie zakończyły pomyślnie procesu rekrutacyjnego, wyrażą zgodę na przetwarzanie ich danych osobowych na poczet przyszłych rekrutacji prowadzonych przez tego pracodawcę. Taka zgoda może być w każdym czasie wycofana przez te osoby.

1. Dane osobowe niezbędne do zawarcia umowy

Przepisy Kodeksu pracy regulujące problematykę przetwarzania danych osobowych odwołują się do etapów:

- pozyskiwania danych osobowych od osób ubiegających się o zatrudnienie, a następnie
- pozyskiwania dodatkowych danych osobowych od osób, które formalnie zostały zatrudnione.

Tym samym należy przyjąć, że od momentu zakończenia rekrutacji do chwili zawarcia umowy o pracę pracodawca powinien posiłkować się danymi osobowymi udostępnionymi przez osobę ubiegającą się o zatrudnienie. Przed zawarciem umowy o pracę pracodawca powinien zatem powstrzymać się od pozyskiwania danych osobowych, jakie zobowiązany jest przedstawić pracownik.

2. Skierowanie na profilaktyczne badania lekarskie

Dokonanie wyboru spośród osób ubiegających się o zatrudnienie nie gwarantuje jeszcze, że kandydat na pracownika zostanie zatrudniony i będzie wykonywać umówioną

pracę. Sam fakt, że wybrana osoba spełnia szereg wymogów kwalifikacyjnych niezbędnych do wykonywania określonej pracy, posiadając jednocześnie duże doświadczenie zawodowe, jest oczywiście istotny. Jednak stan zdrowia kandydata umożliwiający realizację umówionych zadań, jako informacja wrażliwa, może być dla pracodawcy dużą niewiadomą. Niezależnie więc od dobrowolnych deklaracji czy zapewnień tej osoby w zakresie jej dobrej formy czy kondycji zdrowotnej, obowiązkiem pracodawcy jest dokonanie weryfikacji stanu zdrowia w ramach wstępnych profilaktycznych badań lekarskich. Oczywiście taki monitoring stanu zdrowia kandydata nie jest weryfikacją kompleksową – prowadzona jest ona wyłącznie w zakresie niezbędnym do ustalenia, czy osoba ubiegająca się o zatrudnienie ma zdrowotną zdolność do wykonywania określonej pracy.

Obowiązek zapewnienia profilaktycznych badań lekarskich uregulowany jest w ogólnym zakresie w przepisach Kodeksu pracy. Szczegółowe kwestie związane z tymi badaniami określa rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (j.t. Dz.U. z 2016 r. poz. 2067 ze zm.).

Wstępnym badaniom profilaktycznym podlegają:

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

Regulując problematykę wstępnych badań profilaktycznych, Kodeks pracy celowo posługuje się pojęciem osoby przyjmowanej do pracy, a nie pracownika. Warto bowiem przed formalnym zatrudnieniem dokonać sprawdzenia, czy przyszły pracownik nie ma przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania określonej pracy. Przepisy nie zakazują pracodawcy skierowania na profilaktyczne wstępne badania lekarskie osoby, z którą pracodawca już zawarł umowę o pracę. Jest to jednak postępowanie obarczone większym ryzykiem na wypadek sytuacji, gdy osoba zatrudniona otrzyma orzeczenie stwierdzające przeciwwskazania do wykonywania danego rodzaju pracy.

Obowiązek skierowania osoby przyjmowanej do pracy na wstępne badania profilaktyczne nie oznacza, iż ma on charakter bezwzględny w każdej sytuacji. Przepisy przewidują możliwość odstąpienia od zapewniania badań wstępnych. Wstępnym badaniom lekarskim nie podlegają osoby:

- 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;
- 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 stano-

wisku pracy, z wyłączeniem osób przyjmowanych do wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych.

Przepisy ustawy o COVID-19 modyfikują na czas epidemii zawarty w Kodeksie pracy katalog osób, które nie podlegają obowiązkowym wstępnym badaniom lekarskim. W okresie stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii wstępnym badaniom lekarskim nie podlegają osoby:

- przyjmowane ponownie do pracy u tego samego pracodawcy na to samo stanowisko lub na stanowisko o takich samych warunkach pracy w ciągu 180 dni (w Kodeksie pracy to 30 dni) po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy z tym pracodawcą;
- przyjmowane do pracy u innego pracodawcy na dane stanowisko w ciągu 180 dni (w Kodeksie pracy to 30 dni) po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy – warunkiem jest posiadanie aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie i stwierdzenie przez pracodawcę, że warunki te odpowiadają warunkom występującym na danym stanowisku pracy (nie dotyczy to jednak osób przyjmowanych do wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych); przepis stosuje się odpowiednio w przypadku przyjmowania do pracy osoby pozostającej jednocześnie w stosunku pracy z innym pracodawcą;
- zatrudniane na stanowisko administracyjno-biurowe, jeżeli posiadają aktualne orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania, a pracodawca uzna, że warunki te odpowiadają warunkom występującym na danym stanowisku pracy.

Przykład 12

Umowa o pracę na czas określony z pracownikiem zatrudnionym jako informatyk została rozwiązana z upływem czasu, na jaki była zawarta. Po 3 tygodniach pracodawca zaproponował byłemu pracownikowi, że zatrudni go ponownie, ale przy pracach wymagających minimalnej wiedzy informatycznej w zakładowej serwerowni oraz zakładowym archiwum. W takim przypadku zapewnienie wstępnych profilaktycznych badań będzie niezbędne. Wynika to zarówno z tego, że pracownik przyjmowany jest na inne stanowisko pracy, jak również z istotnej zmiany miejsca wykonywania obowiązków.

Przykład 13

Pracodawca prowadzący duży zakład przemysłowy, w którym wykorzystywane są m.in. urządzenia techniczne w rozumieniu przepisów o dozorcze technicznym, zatrudnia pracownika służby bhp. Wcześniej pracownik pełnił zadania tej służby w samorządowych jednostkach organizacyjnych. W takim przypadku zapewnienie wstępnych badań lekarskich będzie obowiązkowe – niezależnie od tego, czy poprzedni stosunek pracy uległ rozwiązaniu lub wygaśnięciu w terminie 30 dni. Nie ma również