

Oryginały tylko do wglądu

PROCEDURA

Jeśli pracodawca ma wątpliwości co do konkretnych uprawnień pracownika, może tylko zapoznać się z jego dokumentami źródłowymi. Nie wolno mu jednak domagać się ich pozostawienia w firmie i przechowywania w teczce osobowej.

■ Czy pracodawca może przechowywać w aktach osobowych pracownika ksero aktu urodzenia dziecka i zaświadczenie o odbytych porodzie jako podstawę udzielenia urlopu macierzyńskiego czy rodzicielskiego oprócz wniosku o udzielenie takiego urlopu? Oczywiście do urlopu macierzyńskiego podstawowego nie ma wymogu pisania wniosku, ale czy jeśli pracownik złoży taki dokument, będzie to niezgodne z prawem? – pyta czytelniczka.

Tak. Dla każdego pracownika pracodawca musi założyć i prowadzić akta osobowe i dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy. Papiery te ma przechowywać w taki sposób, aby nie zostały uszkodzone ani zniszczone. Takie powinności nakłada na niego art. 94 pkt 9 kodeksu pracy.

Natomiast zgodnie z rozporządzeniem ministra pracy i polityki socjalnej z 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu

prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (DzU nr 62, poz. 286, dalej rozporządzenie o aktach osobowych) akta te powinny składać się z trzech części: A, B i C. Każda poświęcona jest innemu etapowi zatrudnienia.

Właściwe miejsce

Papiery o nawiązaniu stosunku pracy i jego przebiegu trafiają do segregatora B. Tam też mają być złożone te związane z rodzicielstwem, które wymienia rozporządzenie o aktach osobowych. Są to wyłącznie pisma dotyczące udzielenia pracownikowi dodatkowego urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego, urlopu wychowawczego oraz urlopu bezpłatnego. Katalog tych dokumentów jest zamknięty i nie ma wśród nich kopii aktu urodzenia dziecka czy zaświadczenia o odbytych porodzie. Nie ma zatem prawnych podstaw do przechowywania takich papierów w aktach osobowych pracownika. W myśl bowiem § 3 ust. 3 rozporządzenia o aktach osobowych pracownika szef przechowuje w jego teczce odpisy lub kopie składanych doku-

♦ ZDANIEM EKSPERTA

Piotr Wojciechowski

adwokat, of counsel *Raczkowski Paruch sp.k.*



J. DUBALSKI/WISKI

Nie ma przeszkód, aby w razie jakichkolwiek wątpliwości służby kadrowo-płacowe u pracodawcy zapoznawały się z dokumentami źródłowymi, z których wynikają konkretne uprawnienia pracownicze. Na tę okoliczność pracownik kadr czy płac może też sporządzić stosowne oświadczenie o istnieniu takiego papieru. Jednak przechowywanie kopii czy odpisów dokumentów niewymienionych w rozporządzeniu o aktach osobowych jest niezgodne z prawem i może to zakwestionować inspektor ochrony danych osobowych lub inspektor pracy. ■

♦ NIETYTUŁOWA KARA

Nie jest karane nadmierne domaganie się od pracowników różnych dokumentów, ale zatrudniający musi się liczyć z sankcjami za inne nieprawidłowości przy prowadzeniu teczek osobowych. Określa je art. 281 pkt 7 i 8 k.p. Pracodawcy lub działającemu w jego imieniu grozi od 1 tys. do 30 tys. zł grzywny za to, że nie prowadzi dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników. Na podobne kary naraża się ten, kto pozostawia dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników w warunkach grożących uszkodzeniem lub zniszczeniem. ■

mentów. Od etatowca może żądać przedłożenia oryginałów tych dokumentów, ale tylko do wglądu lub sporządzenia ich odpisów albo kopii. Pracodawcy zatem nie wolno trzymać w aktach ory-

ginału odpisu skróconego aktu urodzenia dziecka. Nie wolno mu też domagać się od etatowców, aby składali wnioski o urlop macierzyński, i przechowywać te papiery w ich teczkach osobowych.

Milczący zakaz

Obowiązuje tu bowiem jasna reguła wynikająca z ustawy z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (tekst jedn. DzU z 2014 r., poz. 1182), która wyłącza przetwarzanie dokumentacji pracowniczej bez wyraźnej podstawy prawnej w tym zakresie, a w tym wypadku jej nie ma. Również zgoda pracownika na przetwarzanie tych danych nie wyłącza bezprawności takich żądań, uwzględniając nierówność stron stosunku pracy.

Krótką listą

Ponadto zgodnie z § 9 rozporządzenia ministra pracy i polityki społecznej z 2 kwietnia 2012 r. w sprawie określenia dowodów stanowiących podstawę przyznania i wypłaty zasiłków z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tekst jedn. DzU z 2014 r., poz. 1594 ze zm.) dowodem przyznania i wypłaty zasiłku macierzyńskiego jest zaświadczenie lekarskie stwierdzające przewidywaną datę porodu – za okres przed porodem albo skrócony odpis aktu urodzenia dziecka lub jego kopia potwierdzona przez płatnika zasiłku za zgodność z oryginałem – po porodzie. ©©

—Grażyna Ordak