

LEGAL ALERT

Przepisy prawa pracy dostosowywane do RODO

W dniu 21 lutego 2019 r. Sejm przyjął ustawę o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem stosowania rozporządzenia 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. (RODO), natomiast 7 marca 2019 r. senacka Komisja Praw Człowieka, Praworządności i Petycji zarekomendowała przyjęcie ustawy bez poprawek.

Ustawa ma na celu dostosowanie obowiązujących przepisów polskiego prawa do zmian wynikających z wejścia w życie RODO oraz ustawy z dnia 10 maja 2018 roku o ochronie danych osobowych. Uchwalona przez Sejm ustawa nowelizuje przeszło 160 ustaw, w tym Kodeks pracy, wprowadzając szereg istotnych zmian.

Nowe brzmienie przepisów Kodeksu pracy w art. 22¹§1-4 modyfikuje katalog danych osobowych, których pracodawca będzie mógł żądać od pracownika lub osoby ubiegającej się o zatrudnienie. Przykładowo, uchwalone zmiany pozwolą uchylić wątpliwości związane z dopuszczalnością przetwarzania danych kontaktowych pracowników lub kandydatów. Na gruncie obecnie obowiązujących przepisów dyskusyjne jest bowiem, czy pracodawca ma prawo żądać prywatnego numeru telefonu lub adresu email. Od osoby ubiegającej się o zatrudnienie prawo żądania informacji dotyczących wykształcenia, kwalifikacji zawodowych, przebiegu dotychczasowego zatrudnienia ma być uzależnione od tego, czy jest to niezbędne do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku. Jednocześnie usunięto w przypadku kandydatów usunięto z katalogu danych adres zamieszkania, czy nieco archaiczne dane w postaci imion rodziców.

Znowelizowany art. 22¹§4 k.p. pozwoli pracodawcy również zażądać podania dodatkowych danych, niewymienionych w §1, jeśli jest to niezbędne do zrealizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisów prawa. Ustawodawca złagodził zatem swoje dotychczasowe podejście, które wymagało, aby obowiązek podania określonych danych osobowych wynikał wprost z przepisów prawa. Po wejściu w życie omawianych zmian, ocena „niezbędności” podania danych będzie uzależniona od konkretnych okoliczności.

Udokumentowania danych pracodawca będzie mógł żądać w zakresie niezbędnym do ich potwierdzenia. Analogiczne uprawnienie pracodawcy wprowadzono do ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.

Zmiany obejmują także niedawno wprowadzone przepisy dot. stosowania monitoringu wizyjnego. Z zakresu monitoringu mają być wyłączone pomieszczenia zakładowych organizacji związkowych, co jest motywowane ryzykiem naruszenia zasady wolności i niezależności związków zawodowych.

Ustawa nowelizuje również przepisy ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych przewidując przykładowo, że udostępnienie pracodawcy danych osobowych osoby uprawnionej do korzystania z funduszu, w celu przyznania ulgowej usługi i świadczenia oraz dopłaty z Funduszu i ustalenia ich wysokości, następuje co do zasady w formie oświadczenia. Przetwarzanie takich danych jest dopuszczalne przez okres niezbędny do przyznania ulgowej usługi i świadczenia, dopłaty oraz ustalenia ich wysokości, a także przez okres niezbędny do dochodzenia praw lub roszczeń. Na pracodawcę nałożony będzie obowiązek dokonywania przeglądu tych danych, nie rzadziej niż raz w roku kalendarzowym, w celu ustalenia niezbędności ich dalszego przechowywania.



Karolina Kanclerz
Senior Counsel, radca prawny
+48 71 346 77 05
karolina.kanclerz@skslegal.pl



Rafał Sokół
Associate
+48 22 608 71 68
rafał.sokol@skslegal.pl