

Najnowsze zmiany w kodeksie pracy w związku z zapewnieniem stosowania RODO

W dniu 4 maja 2019 r. weszła w życie ustawa z dnia 21 lutego 2019 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem stosowania rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 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) (Dz.U. z 2019 r. poz. 730). Ustawa nowelizuje przeszło 160 ustaw, w tym kodeks pracy. Zmiany obejmują w szczególności zakres danych osobowych, jakie może żądać pracodawca w związku ze stosunkiem pracy.

Proces rekrutacji

Ustawa zmodyfikowała zakres danych, które pracodawca może żądać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie.

Jak było	Jak jest	Komentarz
<p>Pracodawca ma prawo żądać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania danych osobowych obejmujących:</p> <ol style="list-style-type: none">imię (imiona) i nazwisko;imiona rodziców;datę urodzenia;miejsce zamieszkania (adres do korespondencji);wykształcenie;przebieg dotychczasowego zatrudnienia.	<p>Pracodawca żąda od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania danych osobowych obejmujących:</p> <ol style="list-style-type: none">imię (imiona) i nazwisko;datę urodzenia;dane kontaktowe wskazane przez taką osobę;wykształcenie;kwalifikacje zawodowe;przebieg dotychczasowego zatrudnienia. <p>Podania danych osobowych, o których mowa w pkt 4-6 pracodawca żąda, gdy jest to niezbędne do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku.</p>	<p>Usunięto uprawnienie do żądania od kandydata imion rodziców. Zamiast prawa do żądania informacji tylko o miejscu zamieszkania (adresu do korespondencji) wprowadzono uprawnienie do żądania danych kontaktowych (np. adresu email, numeru telefonu, adresu do korespondencji). Ułatwi to zbieranie danych do kontaktowania się z kandydatem. Dodano również możliwość pozyskiwania informacji o kwalifikacjach zawodowych, których wcześniej nie było w kodeksie pracy, a jedynie w przepisach wykonawczych.</p> <p>Wprowadzono również wyraźne dodatkowe kryterium niezbędności w przypadku uprawnienia do żądania danych osobowych dotyczących wykształcenia, kwalifikacji zawodowych i przebiegu dotychczasowego zatrudnienia. Pracodawca musi każdorazowo ocenić czy żądanie tych danych jest uprawnione. Powyższa zmiana stanowi doprecyzowanie zasady minimalizacji danych, ustanowionej w art. 5 RODO.</p>

Stosunek pracy

Pewne modyfikacje dotyczą również zakresu danych, jakie pracodawca może żądać od pracowników.

Jak było	Jak jest	Komentarz
<p>Pracodawca ma prawo żądać od pracownika podania, niezależnie od danych osobowych, których można żądać od kandydata także:</p> <ol style="list-style-type: none">1. innych danych osobowych pracownika, a także imion i nazwisk oraz dat urodzenia dzieci pracownika, jeżeli podanie takich danych jest konieczne ze względu na korzystanie przez pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy;2. numeru PESEL pracownika nadanego przez Rządowe Centrum Informatyczne Powszechnego Elektronicznego Systemu Ewidencji Ludności (RCI PESEL);3. numeru rachunku płatniczego, jeżeli pracownik nie złożył wniosku o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych. <p>Pracodawca może żądać podania innych danych osobowych, jeżeli obowiązek ich podania wynika z odrębnych przepisów.</p>	<p>Pracodawca żąda od pracownika podania dodatkowo danych osobowych obejmujących:</p> <ol style="list-style-type: none">1. adres zamieszkania;2. numer PESEL, a w przypadku jego braku - rodzaj i numer dokumentu potwierdzającego tożsamość;3. inne dane osobowe pracownika, a także dane osobowe dzieci pracownika i innych członków jego najbliższej rodziny, jeżeli podanie takich danych jest konieczne ze względu na korzystanie przez pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy;4. wykształcenie i przebieg dotychczasowego zatrudnienia, jeżeli nie istniała podstawa do ich żądania od osoby ubiegającej się o zatrudnienie;5. numer rachunku płatniczego, jeżeli pracownik nie złożył wniosku o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych. <p>Pracodawca żąda podania innych danych osobowych, gdy jest to niezbędne do zrealizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa.</p>	<p>W przypadku pracowników dodano uprawnienie do żądania podania adresu zamieszkania, którego obecnie pracodawca nie może już żądać w procesie rekrutacji. Po zatrudnieniu pracodawca będzie mógł również uzyskać informacje o wykształceniu i o przebiegu dotychczasowego zatrudnienia, nawet jeśli nie są one niezbędne do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku, i z tych przyczyn nie mogły być pozyskane od kandydata do pracy.</p> <p>Znowelizowane przepisy uprawniają pracodawcę do zbierania także innych danych osobowych, jeśli jest to niezbędne do realizacji uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa. Co istotne, przepis ten nie dotyczy wyłącznie uprawnień pracowników, ale także tych przysługujących pracodawcy (np. możliwości odwołania pracownika z urlopu).</p> <p>Oczywiście, powyższe zapisy nie wykluczają możliwości przetwarzania przez pracodawcę również innych danych osobowych pracownika (np. danych z ocen rocznych), które są zbierane np. w wyniku wykonywania umowy o pracę.</p>

Udostępnienie w formie oświadczenia

Przed nowelizacją udostępnienie pracodawcy danych osobowych następowało w formie oświadczenia osoby, której one dotyczyły, pracodawca miał jednak prawo żądać udokumentowania danych osobowych. Obecnie udostępnienie pracodawcy danych osobowych następuje w formie oświadczenia osoby, której dane dotyczą, przy czym pracodawca może żądać udokumentowania danych osobowych kandydatów i pracowników, ale w zakresie niezbędnym do ich potwierdzenia.

Zgoda jako podstawa przetwarzania

Nowe przepisy wskazują wprost, że zgoda osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika może stanowić podstawę przetwarzania przez pracodawcę innych danych osobowych niż wymienione w art. 22¹ § 1 i 3 k.p., z wyjątkiem danych osobowych, o których mowa w art. 10 RODO (czyli danych o karalności). Przetwarzanie

dotyczy danych osobowych udostępnianych przez osobę ubiegającą się o zatrudnienie lub pracownika na wniosek pracodawcy lub też danych osobowych przekazanych pracodawcy z inicjatywy osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika. Należy przy tym pamiętać, że udzielenie takiej zgody musi spełniać warunki wskazane w RODO.

Zgoda osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika może także stanowić podstawę przetwarzania przez pracodawcę szczególnych kategorii danych osobowych (czyli danych dotyczących zdrowia, ujawniających pochodzenie rasowe lub etniczne, poglądy polityczne, przynależność do związków zawodowych itp.), lecz jedynie w wypadku, gdy przekazanie tych danych następuje z inicjatywy osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika. Pracodawca nie może zatem żądać przekazania takich danych.

Brak zgody lub jej wycofanie, nie może być podstawą niekorzystnego traktowania osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika, a także nie może powodować wobec nich jakichkolwiek negatywnych konsekwencji, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej odmowę zatrudnienia, wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę.

Upoważnienia

Do przetwarzania szczególnych kategorii danych osobowych mogą być dopuszczone wyłącznie osoby posiadające pisemne upoważnienie do przetwarzania takich danych wydane przez pracodawcę. Zatem każda osoba, która jest dopuszczona do przetwarzania takich danych osobowych, musi posiadać stosowne pisemne upoważnienie. Osoby dopuszczone do przetwarzania takich danych są obowiązane do zachowania ich w tajemnicy.

Monitoring

Pewne modyfikacje dotyczą monitoringu. Z możliwości objęcia monitoringiem wyłączono pomieszczenia udostępniane zakładowej organizacji związkowej. Natomiast zastosowanie monitoringu pomieszczeń sanitarnych, o ile są spełnione warunki jego dopuszczalności wskazane w art. 22² k.p. wymaga uzyskania uprzedniej zgody zakładowej organizacji związkowej, a jeżeli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa - uprzedniej zgody przedstawicieli pracowników wybranych w trybie przyjętym u danego pracodawcy, co wcześniej nie było wymagane.

Badania lekarskie

Nieznaczące zmiany dotyczą również regulacji związanej z badaniami lekarskimi. Wstępnym badaniom lekarskim nie będą podlegały osoby 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 stanowisku pracy, z wyłączeniem osób przyjmowanych do wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych. W takiej sytuacji pracodawca żąda od przyjmowanej osoby aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na danym stanowisku oraz skierowania na badania będące podstawą wydania tego orzeczenia.

Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych

Ustawa nowelizuje również przepisy ustawy z dnia 4 marca 1994 r., o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz.U. z 2018 poz. 1316 ze zm.) przewidując, 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 w formie oświadczenia. Pracodawca może żądać udokumentowania danych osobowych w zakresie niezbędnym do ich potwierdzenia. Potwierdzenie może odbywać się w szczególności na podstawie oświadczeń i zaświadczeń o sytuacji życiowej (w tym zdrowotnej), rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z funduszu.

Ustawodawca wskazał, że przetwarzanie 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 został obowiązek dokonywania przeglądu tych danych, nie rzadziej niż raz w roku kalendarzowym, w celu ustalenia niezbędności ich dalszego przechowywania.

Warto zauważyć, że z uwagi na brak przepisów przejściowych w zakresie powyższych zmian, nowe zasady obowiązują nie tylko w stosunku do nowych, ale również istniejących stosunków pracy. Pracodawcy powinni zatem zweryfikować poprawność posiadanych dokumentów i formularzy oraz stosowanych praktyk.



Agata Szeliga
Partner, radca prawny
+48 22 608 70 06
agata.szeliga@skslegal.pl



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

Niniejszy materiał został przygotowany w celu poinformowania Klientów kancelarii o określonych istotnych zmianach w prawie polskim i nie stanowi on porady prawnej dotyczącej konkretnej sytuacji któregokolwiek z Klientów i nie powinien być traktowany przez Klientów jako porada. W przypadku jakichkolwiek pytań związanych z przedstawionymi powyżej zagadnieniami prawnymi oraz ich możliwym wpływem na działalność gospodarczą danego Klienta w Polsce, prosimy o kontakt z partnerem prowadzącym Państwa sprawę.