

Newsletter Prawa Pracy i HR

Prawo Pracy

Ochrona danych osobowych w prawie pracy

W najbliższym czasie (data wejścia w życie projektowanych zmian nie jest jeszcze znana) w Kodeksie pracy znajdzie się kilka nowych przepisów związanych z ochroną danych osobowych w stosunkach pracy w związku z wejściem w życie 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 (zwanego dalej RODO). Poniżej kilka planowanych zmian do Kodeksu pracy, które zostaną wprowadzone ustawą o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem stosowania rozporządzenia 2016/679, wraz z naszym komentarzem:

Dane pracownika i kandydata na pracownika

Pracodawca będzie mógł żądać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania danych osobowych obejmujących:

- 1) imię (imiona) i nazwisko;
- 2) datę urodzenia;
- 3) dane kontaktowe wskazane przez taką osobę;
- 4) wykształcenie;
- 5) przebieg dotychczasowego zatrudnienia.

Pracodawca będzie mógł żądać od pracownika podania dodatkowo danych osobowych obejmujących:

- 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.

➡ Kandydaci na pracowników nie będą mieli obowiązku podawania (tak jak jest to w aktualnym stanie prawnym) imion rodziców i miejsca zamieszkania. W miejsce tych danych pojawiają się „dane kontaktowe”. Obecnie dane kontaktowe jak adres e-mail, czy telefon również mogą być podawane przez osoby ubiegające się o zatrudnienie ale tylko dobrowolnie. Informację o adresie zamieszkania pracownik będzie miał obowiązek podać dopiero gdy zostanie z nim nawiązany stosunek pracy. Pracodawca będzie mógł żądać podania innych danych osobowych niż wymienione powyżej, gdy będzie to niezbędne do wypełniania obowiązku pracodawcy nałożonego przepisem prawa.

Zgoda

Przetwarzanie przez pracodawcę innych danych osobowych będzie dopuszczalne za zgodą osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika i tylko wtedy, gdy będzie to dla nich korzystne. Brak zgody, lub jej wycofanie, nie będzie mogło być podstawą niekorzystnego traktowania osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika, a także nie będzie mogło powodować wobec nich jakichkolwiek negatywnych konsekwencji, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej odmowy zatrudnienia, wypowiedzenia umowy o pracę lub jej rozwiązania bez wypowiedzenia przez pracodawcę.

➡ Dobrowolność wyrażenia zgody przez pracownika i kandydata do pracy na przetwarzanie innych danych osobowych wzbudza od lat wątpliwości w orzecznictwie ze względu na brak równowagi w relacji pracodawca - pracownik (zob. np. wyrok NSA z dnia 1 grudnia 2009 r., I OSK 249/09, LEX nr 553777).

Dane biometryczne

Przetwarzanie danych biometrycznych będzie dopuszczalne wtedy, gdy będzie to niezbędne do wypełniania obowiązku pracodawcy nałożonego przepisem prawa oraz, gdy podanie

takich danych będzie niezbędne ze względu na kontrolę dostępu do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie może narazić pracodawcę na szkodę lub dostępu do pomieszczeń wymagających szczególnej ochrony.

➔ Dane biometryczne włączone zostały przez RODO do danych wrażliwych podlegających szczególnym rygorom przetwarzania. Ustawodawca nie zdecydował się też aby takie dane jak np. linie papilarne czy siatkówka oka służyły do ewidencjonowania czy rozliczania czasu pracy pracowników.

Monitoring w zakładzie

Jeżeli byłoby to niezbędne do zapewnienia bezpieczeństwa pracowników lub ochrony mienia lub kontroli produkcji lub zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, pracodawca może wprowadzić szczególny nadzór nad terenem zakładu pracy lub terenem wokół zakładu pracy w postaci środków technicznych umożliwiających rejestrację obrazu (monitoring).

➔ Monitoring wizyjny nie może być podstawą rozliczania czasu pracy i co do zasady nie może obejmować miejsc objętych sferą prywatności pracowników jak łazienki, palarnie, stołówki oraz nie wolno instalować kamer w pomieszczeniach organizacji związkowych.

Monitoring poczty elektronicznej

Pracodawca uzyska prawo wglądu do służbowej poczty elektronicznej pracowników. Monitoring poczty elektronicznej nie będzie mógł przy tym naruszać tajemnicy korespondencji oraz innych dóbr osobistych pracownika.

➔ Pracodawca uzyska prawo czytania poczty elektronicznej pracowników. Musi jednak pamiętać o ochronie dóbr osobistych pracownika.

Zasady stosowania monitoringu

W przypadku wprowadzenia monitoringu pracodawca oznaczy pomieszczenia monitorowane w sposób widoczny i czytelny, za pomocą odpowiednich znaków lub ogłoszeń dźwiękowych, nie później niż 2 tygodnie przed jego uruchomieniem.

➔ Należy pamiętać o tym, że monitoring będzie można stosować po poinformowaniu o tym fakcie pracowników w

sposób przyjęty u danego pracodawcy, nie później niż 2 tygodnie przed jego uruchomieniem. Cele, zakres oraz sposób zastosowania monitoringu należy ustalić w układzie zbiorowym pracy, regulaminie pracy lub w obwieszczeniu (jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy).

Konferencja

W dniu 11 maja na Uczelni Łazarskiego w związku z wdrażaniem RODO, będzie miała miejsce konferencja pt.: „**Ochrona danych osobowych pracowników i kandydatów do pracy w nowym świecie RODO**”.

Początek konferencji o godzinie 9:30, koniec o godzinie 14:40. W programie m.in. informacje o danych biometrycznych, danych kandydatów do pracy, kontroli pracowników przez pracodawców oraz kontekst prywatności pracowników sprawujących opiekę, a ponadto przedstawiona zostanie problematyka danych w postępowaniu sądowym i działalności związkowej.

Udział w konferencji jest bezpłatny a zgłoszenia można dokonywać mailowo do dnia 7 maja na adres: iuslaboris@lazarski.pl

Zespół prawny M.Rycak Kancelarii Prawa Pracy i HR gwarantuje swój aktywny udział w konferencji.

Serdecznie zapraszamy.



Szkolenie

„**RODO – sprawdź czy Twoja instytucja jest przygotowana na zmiany**”. Pod takim tytułem odbędzie się jednodniowe szkolenie na Uczelni Łazarskiego w dniu 9 czerwca, które poprowadzi dr Damian Karwala – radca prawny, członek zespołu Prawa Własności Intelektualnej i Nowych Technologii w kancelarii CMS Cameron McKenna Nabarro Olswang Pośniak i Sawicki sp.k.

Koszt szkolenia wynosi 600 złotych. Zgłoszenia przez stronę Centrum Kształcenia Podyplomowego Uczelni Łazarskiego <https://ckp-rekrutacja.lazarski.pl/>

Prawo Pracy

Działalność związkowa a ochrona danych

Problematyka ochrony danych osobowych w zbiorowym prawie pracy od lat wywołuje kontrowersje chociażby ze względu na fakt, że pracodawcy zwracają się do organizacji związkowych o „listy imienne” osób będących członkami związku zawodowego, a te odmawiają wskazania imienne którzy pracownicy są członkami związku. Po nowelizacji przepisów niewiele się w tym zakresie zmieni. RODO w art. 9 utrzymało status danych o przynależności związkowej jako danych szczególnej kategorii tzw. danych wrażliwych. Zabrania się przetwarzania takich danych chyba, że zachodzą pewne wyjątkowe okoliczności w przepisie wskazane bądź członek związku wyraziłby zgodę na przekazanie informacji o jego członkostwie pracodawcy. Utrzymana zostaje zatem zasada wyrażona w ustawie o ochronie danych osobowych (art. 27), na którą do tej pory powoływały się związki zawodowe.

✘ **Pracodawca nie może żądać imiennej listy wszystkich członków związku zawodowego i osób niebędących członkami związku, których obrony podjęła się organizacja związkowa.**

Warto pamiętać, że w projekcie zmieniającym Kodeks pracy należy spodziewać się przepisu wprost zakazującego pracodawcy stosowania monitoringu w pomieszczeniach udostępnianych zakładowej organizacji związkowej. Wyjątkowo będzie to dopuszczalne, gdyby stosowanie monitoringu w tych pomieszczeniach okaże się niezbędne do realizacji celów związanych z bezpieczeństwem i nie naruszy godności oraz innych dóbr osobistych pracownika, a także zasady wolności i niezależności związków zawodowych. Niezbędne w tym wypadku będzie zastosowanie technik uniemożliwiających rozpoznanie przebywających w tych pomieszczeniach osób.



dr Magdalena Rycak

+48 502 536 076
magdalena.rycak@rycak.pl

Wyrażna zgoda

Należy bezwzględnie pamiętać, że udostępnienie pracodawcy danych osobowych następuje w formie oświadczenia osoby, której one dotyczą. Oznacza to, że pracodawca nie może ich uzyskiwać w inny sposób, chyba że zezwala na to odrębna ustawa.

✘ **Niedopuszczalne jest przeprowadzanie badań kandydatów do pracy i pracowników - mimo ich zgody - za pomocą poligrafu (wariografu) oraz testów, w których występują pytania dotyczące spraw prywatnych.**

Wyrok NSA w Warszawie z dnia 4 kwietnia 2013 r., (II SA 2135/02)

Zgoda na przetwarzanie danych osobowych musi być wyrażna. Nie spełnia tego wymagania podpisanie oświadczenia o wyrażeniu zgody na przetwarzanie danych, stanowiącego dodatkowy element innego zobowiązania niezawierającego informacji o celach i zakresie przetwarzania tych danych

Wyrażający zgodę na przekazywanie danych musi mieć w momencie jej zawarcia świadomość tego, co kryje się pod tym pojęciem. Zgoda musi mieć charakter wyraźny, a jej wszystkie aspekty muszą być jasne dla podpisującego w momencie jej wyrażania. Czynności takiej nie konwaliduje późniejsze poinformowanie o treści regulaminu, ani możliwość zgłoszenia zastrzeżeń wobec pewnych form przetwarzania danych.

LEX 107067

Przetwarzanie przez pracodawcę innych danych osobowych niż wymienione w Kodeksie pracy ma być dopuszczalne za zgodą oraz tylko wtedy, **gdy jest to korzystne dla danej osoby**. To, czy podanie określonych danych spełnia przesłankę „bycia korzystnym” będzie oceniał kandydat lub pracownik i pracodawca.



dr Ewa Podgórska-Rakiel

+48 500 039 840
ewa.rakiel@rycak.pl

HR

e-HRBP, czyli HR Business Partner on-line i na wezwanie

Właściciele MŚP często wzdrygają się już na samą myśl o potencjalnych kosztach zatrudnienia eksperta z zakresu zarządzania kapitałem ludzkim. Pozostają też niejednokrotnie przy swoim wyobrażeniu tych kosztów, nie poświęcając zbyt wiele czasu i uwagi na weryfikację oferty rynkowej i borykając się z brakiem profesjonalnego wsparcia do czasu, kiedy liczba wyzwań i problemów zaczyna ich przygniatać. Jeszcze inni wybierają rozwiązania najtańsze, w efekcie ponosząc wyższe koszty błędów i zaniechań, nie wspominając o kosztach utraconych korzyści.

Obserwując ów powielany na rynku od lat schemat, postanowiliśmy zmierzyć się z tym problemem naszych obecnych i potencjalnych Klientów, przygotowując nowy format wsparcia. Jest nim usługa **e-HRBP**, stanowiąca swego rodzaju mix pomiędzy **interim managementem oraz wsparciem świadczonym w formule „na wezwanie”** – tj. wyłącznie wówczas, gdy pojawia się faktyczna potrzeba, co pozwala wydatnie ograniczyć koszty stałe.

Nie poprzestając na powyższym postanowiliśmy mocno wyprzedzić konkurencję oraz peleton etatowo zatrudnianych HR-owców, dodając do naszej usługi cały wachlarz dodatkowych korzyści, do których należą m.in.:

➤ możliwość skorzystania z bogatych doświadczeń najwyższej klasy Dyrektorów HR, zdobytych w firmach polskich i międzynarodowych, prywatnych oraz w spółkach Skarbu Państwa, w budżecie elastycznie dostosowanym do

potrzeb i możliwości naszych Klientów, usuwając tym samym bariery finansowe w nawiązaniu współpracy z nami,

➤ możliwość korzystania z wiedzy i doświadczeń całego zespołu ekspertów HR, przy ponoszeniu kosztów zatrudnienia wyłącznie jednego e-HRBP, w wymiarze dostosowanym do indywidualnych potrzeb każdego Klienta,

➤ brak kosztów ZUS, US, obsługi kadrowej, kosztów szkoleń, rozwoju i motywacji e-HRBP,

➤ brak kosztów związanych z utworzeniem i utrzymaniem stanowiska pracy,

➤ możliwość zmniejszenia podatku VAT należnego o podatek naliczony, dzięki rozliczeniu w formule B2B,

➤ łatwość uruchomienia w firmie także złożonych projektów i procesów Human Resources Management (m.in. fuzje, przejęcia, restrukturyzacje, programy dobrowolnych relokacji i odejść), wymagających zaangażowania większego zespołu HR i prawników, dzięki wcześniejszemu doskonałemu poznaniu potrzeb i specyfiki firmy, w wyniku współpracy z e-HRBP,

➤ dostęp do najświeższych informacji o zmianach w prawie pracy, z gwarantowanym poziomem jakości usług świadczonych przez Kancelarię Prawa Pracy i HR.

W naszym przekonaniu powyższe korzyści to jedynie kropla w morzu możliwości, które powstają dzięki uwolnieniu i wzmocnieniu potencjału Państwa pracowników, jaki pojawia się wraz z decyzją o budowie systemowego zarządzania kapitałem ludzkim w Państwa organizacjach. Z przyjemnością pomożemy przeprowadzić tę zmianę, wspierając też organizacje trzeciego sektora (NGO).



Witold Moszyński

+48 604 153 486

witold.moszynski@rycak.pl