

Od 4 maja 2019 r. zaczną obowiązywać przepisy tzw. „ustawy sektorowej”, tj. ustawy z 21 lutego 2019 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem stosowania 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). Ustawa ma charakter przekrojowy, wprowadzając zmiany w 168 aktach prawnych, w tym m.in. w Kodeksie pracy oraz ustawie o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.

Najistotniejsze zmiany z punktu widzenia pracodawcy



Katalog danych osobowych kandydata – modyfikacji ulegną kategorie danych, które mogą być pozyskiwane przez pracodawcę w toku rekrutacji. Z dotychczasowego katalogu znikną imiona rodziców, a miejsce zamieszkania zostanie zastąpione przez dane kontaktowe wskazane przez kandydata. Katalog zostanie ponadto uzupełniony przez kwalifikacje zawodowe. Nowelizacja ograniczy jednak możliwość żądania danych w zakresie takich kwalifikacji, a także wykształcenia oraz przebiegu dotychczasowego zatrudnienia do przypadków, gdy ich podanie jest niezbędne do wykonywania pracy określonego rodzaju/na określonym stanowisku.



Katalog danych osobowych pracownika – po zmianach, pracodawca będzie mógł żądać od pracownika danych obejmujących adres zamieszkania, a także wykształcenie i przebieg zatrudnienia, jeżeli brak było podstaw do ich pozyskania na etapie rekrutacji. W przypadku braku numeru PESEL, pracodawca zyska również możliwość uzyskania informacji dotyczących dokumentu tożsamości pracownika.



Zgoda kandydata/pracownika na udostępnienie danych osobowych – poza kodeksowym katalogiem danych osobowych pracownika i kandydata, pracodawca zyska możliwość przetwarzania innych danych, na podstawie pozyskanej w tym zakresie zgody. Ustawa wyraźnie wyłącza jednak możliwość pozyskania, na podstawie takiej zgody, informacji dotyczących wyroków skazujących i czynów zabronionych (dane te pracodawca w dalszym ciągu będzie zatem mógł przetwarzać tylko w przypadkach wskazanych w obowiązujących przepisach). Dodatkowo, przetwarzanie tzw. „danych wrażliwych”, tj. m.in. danych ujawniających pochodzenie etniczne czy poglądy polityczne pracownika/kandydata, będzie możliwe wyłącznie z inicjatywy ww. osób – pracodawca nie będzie więc uprawniony do domagania się ich udostępnienia.



Monitoring – nowe przepisy doprecyzowały regulacje określające miejsca, które mogą być monitorowane przez pracodawcę. I tak, wprowadzony został zakaz monitorowania pomieszczeń udostępnionych zakładowym organizacjom związkowym. Ponadto, wprost została ograniczona możliwość monitorowania pomieszczeń sanitarnych, szatni, stołówek i palarni. Miejsca te, poza pomieszczeniami sanitarnymi, mogą być monitorowane jedynie w określonych przypadkach i m.in. przy zastosowaniu technik uniemożliwiających rozpoznanie przebywających tam osób. Ewentualne wprowadzenie monitoringu pomieszczeń sanitarnych wymagać będzie zgody zakładowej organizacji związkowej lub przedstawicieli pracowników. Pracodawcy w terminie 14 dni od wejścia w życie nowych przepisów będą musieli zaprzestać monitorowania pomieszczeń zakładowej organizacji związkowej, a w terminie 30 dni (liczonych od 4 maja br.) będą zobowiązani do uzyskania zgody reprezentantów pracowników na prowadzenie monitoringu pomieszczeń sanitarnych, jeśli dotychczas taki monitoring funkcjonował.



Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych – od 4 maja br. obowiązywać będą precyzyjne przepisy dotyczące pozyskiwania i przetwarzania danych osobowych pracowników związanych z uzyskaniem świadczeń z ZFŚS. Uprawniony do korzystania z ZFŚS przekazywać będzie potrzebne informacje w formie oświadczenia, pracodawca zaś będzie mógł żądać udokumentowania tych danych (w szczególności w zakresie sytuacji rodzinnej i materialnej) w formie m.in. odpowiednich zaświadczeń. Uzyskane dane będą mogły być przetwarzane jedynie przez osoby posiadające pisemne upoważnienie do przetwarzania takich danych wydane przez pracodawcę. Nowe regulacje nakładają na pracodawcę dodatkowy obowiązek regularnego przeglądu danych osobowych uzyskanych od uprawnionych do korzystania z ZFŚS w celu ustalenia niezbędności ich dalszego przechowywania. Przegląd taki powinien odbywać się nie rzadziej niż raz w roku kalendarzowym.

Zapraszamy do kontaktu



Anna Gwiazda

Radca Prawny, Partner
Szef Praktyki Prawa Pracy
+48 660 765 903
a.gwiazda@kochanski.pl



Anna Golenia

Adwokat
Praktyka Prawa Pracy
+48 728 432 417
a.golenia@kochanski.pl



Paulina Janas

Adwokat
Praktyka Prawa Pracy
+48 882 680 903
p.janas@kochanski.pl

Metropolitan

Plac Piłsudskiego 1, 00-078 Warszawa

tel. +48 22 326 9600 | fax +48 22 326 9601

e-mail: biuro@kochanski.pl

www.kochanski.pl