

# Dane pracowników: nowe wyzwania dla obszaru HR w świetle RODO i zmian do kodeksu pracy

adwokat Krzysztof Muciak  
Kobylańska & Lewoszewski Kancelaria Prawna sp. j.

# Kalendarium

- **Przetwarzanie danych osobowych w związku z zatrudnieniem – ostatnie zmiany**

- 1 stycznia 2004: pierwsza regulacja dotycząca danych osobowych kandydata do pracy i pracownika (art. 22<sup>1</sup> KP)
- **25 maja 2018: RODO**
- 25 maja 2018: dodanie przepisów o monitoringu zakładu pracy i monitoringu pracownika (art. **22<sup>2</sup>** i **22<sup>3</sup>** KP)
- 1 stycznia 2019: dodanie możliwości żądania od pracownika numeru rachunku bankowego, jeśli nie złożył wniosku o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych (art. 22<sup>1</sup> § 2 pkt 3 KP)
- 4 maja 2019: pakiet zmian w ramach tzw. „przepisów wprowadzających RODO” (art. 22<sup>1</sup>, **22<sup>1a</sup>**, **22<sup>1b</sup>**, 22<sup>2</sup>, 229 KP)

# Kalendarium

- **Przetwarzanie danych osobowych w związku z zatrudnieniem – objaśnienia**
  - 15 czerwca 2018: poradnik Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych „Wskazówki Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych dotyczące wykorzystywania monitoringu wizyjnego
  - 4 października 2018: poradnik Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych „Ochrona danych osobowych w miejscu pracy. Poradnik dla pracodawców”
  - 23 stycznia 2019: objaśnienia Ministra Cyfryzacji, dotyczące dalszego gromadzenia danych osobowych osób ubiegających się o zatrudnienie u pracodawcy po zakończeniu rekrutacji (**wiążące**)

# Dane osobowe w HR

- **Dane osobowe (RODO)**
  - informacje o **zidentyfikowanej** osobie fizycznej
  - informacje o **możliwej do zidentyfikowania** osobie fizycznej
    - osoba, którą można **bezpośrednio** lub **pośrednio** zidentyfikować, w szczególności na podstawie identyfikatora takiego jak imię i nazwisko, numer identyfikacyjny, dane o lokalizacji, identyfikator internetowy lub jeden bądź kilka szczególnych czynników określających fizyczną, fizjologiczną, genetyczną, psychiczną, ekonomiczną, kulturową lub społeczną tożsamość osoby fizycznej
  - analiza z perspektywy **dysponenta danych**, przy użyciu dostępnych mu narzędzi

# Dane osobowe w HR

- **Kategorie osób**
  - kandydaci do pracy (w toku / po zakończeniu rekrutacji bez zatrudnienia danej osoby)
  - pracownicy
  - byli pracownicy
  - współpracownicy (osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych)
    - do przetwarzania ich danych osobowych znajdują zastosowanie ogólne zasady z RODO, nie stosują się szczegółowe regulacje z KP

# Zmiany w przepisach

- **Podstawy legalnego przetwarzania danych osobowych (RODO):**
  - 1) zgoda osoby, której dane dotyczą
  - 2) przetwarzanie jest **niezbędne do wykonania umowy**, której stroną jest osoba, której dane dotyczą, lub do podjęcia działań na żądanie osoby, której dane dotyczą, przed zawarciem umowy
  - 3) przetwarzanie jest niezbędne do **wypełnienia obowiązku prawnego** ciążącego na administratorze
  - 4) przetwarzanie jest niezbędne do **ochrony żywotnych interesów** osoby, której dane dotyczą, lub innej osoby fizycznej
  - 5) przetwarzanie jest niezbędne do **wykonania zadania realizowanego w interesie publicznym lub w ramach sprawowania władzy publicznej** powierzonej administratorowi
  - 6) przetwarzanie jest niezbędne do celów wynikających z **prawnie uzasadnionych interesów** realizowanych przez administratora lub przez stronę trzecią

# Zmiany w przepisach

- Dane osobowe kandydata do pracy**

Obecnie	Od 4 maja 2019
Pracodawca <b>ma prawo żądać</b> od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania danych osobowych obejmujących:	Pracodawca <b>żąda</b> od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania danych osobowych obejmujących:
<ol style="list-style-type: none"> <li>1) imię (imiona) i nazwisko</li> <li>2) <b>imiona rodziców</b></li> <li>3) datę urodzenia</li> <li>4) <b>miejsce zamieszkania (adres do korespondencji)</b></li> <li>5) wykształcenie</li> <li>6) przebieg dotychczasowego zatrudnienia</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) imię (imiona) i nazwisko</li> <li>2) datę urodzenia</li> <li>3) dane kontaktowe wskazane przez taką osobę</li> <li>4) wykształcenie</li> <li>5) <b>kwalfikacje zawodowe</b></li> <li>6) przebieg dotychczasowego zatrudnienia</li> </ol>
	Pracodawca żąda podania danych osobowych, o których mowa w pkt 4–6, <b>gdy jest to niezbędne</b> do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku.

# Zmiany w przepisach

- Dane osobowe pracownika**

Obecnie	Od 4 maja 2019
Pracodawca <b>ma prawo żądać</b> od pracownika dodatkowo:	Pracodawca <b>żąda</b> od pracownika dodatkowo danych osobowych obejmujących:
<ol style="list-style-type: none"> <li>1) innych danych osobowych pracownika, a także <b>imion i nazwisk oraz dat urodzenia dzieci pracownika</b>, jeżeli podanie takich danych jest konieczne ze względu na korzystanie przez pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy</li> <li>2) numeru PESEL pracownika nadanego przez Rządowe Centrum Informatyczne Powszechnego Elektronicznego Systemu Ewidencji Ludności (RCI PESEL)</li> <li>3) numeru rachunku płatniczego, jeżeli pracownik nie złożył wniosku o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) <b>adres zamieszkania</b></li> <li>2) numer PESEL, a <b>w przypadku jego braku – rodzaj i numer dokumentu potwierdzającego tożsamość</b></li> <li>3) inne dane osobowe pracownika, a także <b>dane osobowe dzieci pracownika i innych członków jego najbliższej rodziny</b>, jeżeli podanie takich danych jest konieczne ze względu na korzystanie przez pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy</li> <li>4) <b>wykształcenie i przebieg dotychczasowego zatrudnienia, jeżeli nie istniała podstawa do ich żądania od osoby ubiegającej się o zatrudnienie</b></li> <li>5) numer rachunku płatniczego, jeżeli pracownik nie złożył wniosku o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych</li> </ol>



# Zmiany w przepisach

- Dane osobowe pracownika**

Obecnie	Od 4 maja 2019
<p>Pracodawca <b>może żądać</b> podania innych danych osobowych niż określone w art. 22<sup>1</sup> § 1 i 2 KP, jeżeli <b>obowiązek ich podania wynika z odrębnych przepisów.</b></p>	<p>Pracodawca <b>żąda</b> podania innych danych osobowych niż określone w art. 22<sup>1</sup> § 1 i 3 KP, <b>gdym jest to niezbędne do zrealizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa.</b></p>
	<p>Udostępnienie pracodawcy danych osobowych następuje w formie oświadczenia osoby, której dane dotyczą. Pracodawca <b>może żądać</b> udokumentowania danych osobowych osób, o których mowa w art. 22<sup>1</sup> § 1 i 3 KP, w zakresie <b>niezbędnym do ich potwierdzenia.</b></p>

# Zmiany w przepisach

- **Pozyskiwanie danych kandydata do pracy / pracownika na podstawie jego zgody**
  - Zgoda kandydata do pracy lub pracownika może stanowić podstawę przetwarzania przez pracodawcę innych danych osobowych niż wymienione w art. 22<sup>1</sup> § 1 i 3 KP, **z wyjątkiem danych osobowych, o których mowa w art. 10 RODO**
  - Brak zgody, lub jej wycofanie, **nie może być podstawą niekorzystnego traktowania** kandydata do pracy 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
  - Przetwarzanie, o którym mowa powyżej, dotyczy danych osobowych udostępnianych przez kandydata do pracy lub pracownika **na wniosek pracodawcy** lub danych osobowych przekazanych pracodawcy **z inicjatywy kandydata do pracy lub pracownika**

# Zmiany w przepisach

- **Pozyskiwanie danych kandydata do pracy / pracownika na podstawie jego zgody**
  - Zgoda kandydata do pracy lub pracownika może stanowić podstawę przetwarzania przez pracodawcę danych osobowych, **o których mowa w art. 9 ust. 1 RODO, wyłącznie** w przypadku, gdy przekazanie tych danych osobowych następuje **z inicjatywy kandydata do pracy lub pracownika**
  - Odmowa wyrażenia lub cofnięcie zgody również **nie może prowadzić do dyskryminacji**
  - Przetwarzanie **danych biometrycznych** pracownika jest dopuszczalne także wtedy, gdy podanie takich danych jest niezbędne ze względu na **kontrolę dostępu do szczególnie ważnych informacji**, których ujawnienie może narazić pracodawcę na szkodę, lub dostępu do **pomieszczeń wymagających szczególnej ochrony**
  - Do przetwarzania danych osobowych, o których mowa powyżej, mogą być dopuszczone wyłącznie osoby posiadające **pisemne upoważnienie** do przetwarzania takich danych wydane przez pracodawcę. Osoby dopuszczone do przetwarzania takich danych są obowiązane do zachowania ich w tajemnicy

# Podsumowując

- **Pozyskiwanie danych kandydata do pracy / pracownika (od 4 maja 2019)**
  - Dane osobowe kandydata, których zebranie **nakazują przepisy KP** (art. 22<sup>1</sup> § 1 KP)
  - Dane osobowe kandydata, których zebranie nakazują przepisy KP **w określonych okolicznościach** (art. 22<sup>1</sup> § 2 KP)
  - Dodatkowe dane osobowe **pracownika**, których zebranie **nakazują przepisy KP** (art. 22<sup>1</sup> § 3 KP)
  - Dodatkowe dane osobowe **pracownika**, których zebranie **nakazują lub umożliwiają inne przepisy** (art. 22<sup>1</sup> § 4 KP)
    - art. 3 ust. 1 ustawy z dnia 12 kwietnia 2018 r. o zasadach pozyskiwania informacji o niekaralności osób ubiegających się o zatrudnienie i osób zatrudnionych w podmiotach sektora finansowego
  - **Dokumenty**, które potwierdzają dane określone powyżej (art. 22<sup>1</sup> § 5 KP)
  - **Inne dane osobowe** kandydata / pracownika, z wyjątkiem określonych w art. 10 RODO, na podstawie jego **zgody**, przekazane z inicjatywy kandydata / pracownika lub pracodawcy (art. 22<sup>1a</sup> KP)
  - Dane osobowe **szczególnych kategorii**, dotyczące kandydata / pracownika, na podstawie jego **zgody**, przekazane **wyłącznie** z inicjatywy kandydata / pracownika (art. 22<sup>1b</sup> KP)

# Dziękuję Państwu za uwagę

**adw. Krzysztof Muciak**

krzysztof.muciak@klattorneys.pl