

Baranowska Izabela, Zmiany w danych osobowych pracownika i kandydata do pracy

Opublikowano: LEX/el. 2019 Status: aktualny

Autor: Baranowska Izabela
Rodzaj: komentarz praktyczny

Zmiany w danych osobowych pracownika i kandydata do pracy

W lutym Sejm przyjął ustawę wprowadzającą zmiany w kodeksie pracy w zakresie danych osobowych, jakich może żądać pracodawca od kandydata do pracy i od pracownika. Możliwe, że zakres tych danych zmieni się już na przełomie kwietnia i maja, ponieważ Senat ma zająć się ustawą jeszcze w marcu, a ustawa ma wejść w życie po 14 dniach od dnia ogłoszenia. Co zatem zmieni się w zakresie danych osobowych pozyskiwanych od pracowników?

Chodzi o ustawę 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) (druk sejmowy 3050), która dostosowuje szereg polskich ustaw, w tym kodeks pracy, do rozporządzenia RODO. W kodeksie pracy zmianie ulegnie m.in. art. 22(1).

1. Jakich danych może żądać pracodawca

Pracodawca, tak jak dotychczas, będzie mógł żądać od kandydata do pracy takich danych osobowych jak:

- 1) imię (imiona) i nazwisko;
- 2) datę urodzenia;
- 3) wykształcenie;
- 4) przebieg dotychczasowego zatrudnienia.

Poza tymi danymi określono, że pracodawca będzie mógł żądać od kandydata do pracy wskazania kwalifikacji zawodowych. Tej danej, a także wykształcenia i przebiegu dotychczasowego wykształcenia, pracodawca, zgodnie z określoną w art. 5 ust. 1 lit. c RODO zasadą minimalizmu, będzie mógł zażądać, gdy jest to niezbędne do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku. Natomiast jeżeli w procesie rekrutacji nie istniała podstawa do żądania od osoby ubiegającej się o zatrudnienie danych dotyczących wykształcenia i przebiegu dotychczasowego zatrudnienia, pracodawca będzie mógł zażądać tych danych w momencie zatrudniania pracownika.

Pracodawca nie będzie mógł żądać od kandydata na pracownika podania:

- 1) imion rodziców oraz
- 2) miejsca zamieszkania (adresu do korespondencji) - w zamian pozyska dane kontaktowe wskazane przez taką osobę. Natomiast adres zamieszkania będzie mógł pozyskać, jeśli zdecyduje się na zatrudnienie tego pracownika.

Poza tym 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;
- 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.

Pracodawca żąda podania innych danych osobowych, gdy jest to niezbędne do zrealizowania uprawnienia lub spełnienia

obowiązku wynikającego z przepisu prawa.

Udostępnienie pracodawcy danych osobowych następuje w formie oświadczenia osoby, której dane dotyczą.

Uwaga! Jak wskazano w uzasadnieniu do projektu ustawy, pracodawca pozyskując obligatoryjne dane osobowe osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika spełnia przesłankę niezbędności wypełnienia „obowiązku prawnego” ciążyącego na administratorze, zawartą w art. 6 ust. 1 lit. c RODO.
Ważne! Pracodawca może żądać udokumentowania danych osobowych osób ubiegających się o zatrudnienie i pracowników tylko w zakresie niezbędnym do ich potwierdzenia.

2. Dane zwykłe za zgodą z inicjatywy pracownika lub pracodawcy

Zgoda osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika może stanowić podstawę przetwarzania przez pracodawcę innych danych osobowych niż ww. dane uzyskiwane od kandydata do pracy lub pracownika.

Uwaga! Z możliwości przetwarzania danych osobowych osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika na podstawie ich zgody wyłączone jednak zostały dane osobowe dotyczące wyroków skazujących i naruszeń prawa (art. 10 RODO).

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.

Przetwarzanie na podstawie ww. zgody dotyczy danych osobowych udostępnianych przez osobę ubiegającą się o zatrudnienie lub pracownika na wniosek pracodawcy lub danych osobowych przekazanych pracodawcy z inicjatywy osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika.

3. Dane szczególne tylko za zgodą z inicjatywy pracownika

Zgoda osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika może stanowić podstawę przetwarzania przez pracodawcę danych osobowych, o których mowa w art. 9 ust. 1 rozporządzenia 2016/679, wyłącznie w przypadku, gdy przekazanie tych danych osobowych następuje z inicjatywy osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika.

Chodzi o dane osobowe ujawniające pochodzenie rasowe lub etniczne, poglądy polityczne, przekonania religijne lub światopoglądowe, przynależność do związków zawodowych oraz przetwarzanie danych genetycznych, danych biometrycznych w celu jednoznacznego zidentyfikowania osoby fizycznej lub dane dotyczące zdrowia, seksualności lub orientacji seksualnej tej osoby.

Do przetwarzania takich danych osobowych mogą być dopuszczone wyłącznie osoby posiadające pisemne upoważnienie do przetwarzania wydane przez pracodawcę. Osoby te są obowiązane do zachowania tych danych w tajemnicy.

4. Dane biometryczne

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.

5. Etap legislacyjny

Sejm przyjął ustawę 21 lutego 2019 r. Ustawę przekazano Prezydentowi i Marszałkowi Senatu.