

Jakie zmiany wprowadza ustawa dostosowująca przepisy prawa pracy do RODO

Nowy katalog danych, jakich można wymagać od kandydata do pracy oraz pracownika, a także zakaz prowadzenia monitoringu w pomieszczeniach zajmowanych przez związki zawodowe – to najważniejsze zmiany przewidziane w nowelizacji dostosowującej przepisy prawa pracy do RODO. Od kandydatów do pracy nie będzie można wymagać podania imion rodziców i miejsca zamieszkania. Możliwe będzie natomiast żądanie od nich danych kontaktowych, ale jakie dane podać – zdecyduje sam kandydat.

Od 25 maja 2018 r. w Polsce jest stosowane rozporządzenie 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), tzw. RODO. W celu zapewnienia skutecznego stosowania przepisów RODO konieczne stało się, poza uchwaleniem nowej ustawy z 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych, dokonanie licznych zmian w innych ustawach. Zmiany te wprowadza oczekująca obecnie na publikację w Dzienniku Ustaw ustawa 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), zwana dalej „ustawą nowelizującą”.

Ustawa ta przewiduje m.in. zmiany w następujących regulacjach dotyczących spraw pracowniczych:

- Kodeksie pracy,
- ustawie o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych,
- ustawie o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

Dane wymagane od kandydata do pracy

Zgodnie z nowymi przepisami pracodawca żąda od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania danych osobowych obejmujących (art. 22¹ § 1 Kodeksu pracy po nowelizacji):

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

Jednak danych dotyczących wykształcenia, kwalifikacji zawodowych i przebiegu dotychczasowego zatrudnienia pracodawca żąda tylko wtedy, gdy jest to niezbędne do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku.

Dane wymagane od kandydata do pracy – porównanie

Przed zmianą przepisów	Po zmianie przepisów
Zgodnie z dotychczasowymi przepisami pracodawca miał prawo żądać od kandydata do pracy podania następujących danych: 1) imienia (imion) i nazwiska, 2) imion rodziców, 3) daty urodzenia, 4) miejsca zamieszkania (adresu do korespondencji), 5) wykształcenia, 6) przebiegu dotychczasowego zatrudnienia.	Zgodnie z nowymi przepisami pracodawca ma prawo żądać od kandydata do pracy podania następujących danych: 1) imienia (imion) i nazwiska, 2) daty urodzenia, 3) danych kontaktowych wskazanych przez taką osobę, 4) wykształcenia, 5) kwalifikacji zawodowych, 6) przebiegu dotychczasowego zatrudnienia. Pracodawca żąda podania danych osobowych, o których mowa w pkt 4–6, gdy jest to niezbędne do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku.

W nowym stanie prawnym pracodawca nie będzie mógł żądać od kandydata na pracownika danych dotyczących jego wykształcenia, kwalifikacji zawodowych oraz przebiegu dotychczasowego zatrudnienia, jeśli nie będą one niezbędne do wykonywania pracy, o którą się ubiega. Takich danych pracodawca będzie mógł żądać dopiero od pracownika.

Nowe przepisy nakładają zatem na pracodawców konieczność oceny, jakie dane z tych, których można wymagać od kandydata do pracy, są potrzebne do zatrudnienia określonej osoby. Nie każdy stosunek pracy uzasadnia bowiem gromadzenie informacji o wykształceniu, kwalifikacjach zawodowych lub przebiegu dotychczasowego zatrudnienia osoby ubiegającej się o zatrudnienie.

PRZYKŁAD

Kandydatka do pracy ubiega się o stanowisko recepcjonistki. W swoim dotychczasowym 20-letnim okresie zatrudnienia pracowała jako pracownik biurowy, niania, pedagog szkolny. W tej sytuacji pracodawca może żądać podania danych dotyczących wykształcenia, kwalifikacji i przebiegu zatrudnienia na stanowiskach biurowych. Pozostałe dane nie są konieczne w przypadku ubiegania się przez kandydatkę o zatrudnienie na stanowisku recepcjonistki.

Po zmianie przepisów nie będzie można żądać od kandydata do pracy adresu zamieszkania. Tym samym nie zawsze będzie można go wpisywać do umowy o pracę, która jest zawierana jeszcze z kandydatem do pracy. Adres zamieszkania będzie można wpisać tylko wtedy, gdy kandydat do pracy poda go pracodawcy w ramach wskazanych danych kontaktowych lub też za jego zgodą. Bezwarunkowo pracodawca będzie mógł żądać adresu zamieszkania dopiero od pracownika.