Podstawy Prawo Pracy SSA(3)II/SNA(3)II

Przetwarzanie pracowniczych danych osobowych

Zagadnienia szczegółowe

1. Jakie są tryby przetwarzania danych kandydatów/pracowników?

Zwróć uwagę:

- tryby przetwarzania danych określa RODO ( to jest masz podstawowy akt prawny także w zakresie prawa pracy – w zakresie nieuregulowanym w k.p.) – i na tej podstawie szczegółowy tryb wskazuje ustawa np. kodeks pracy,

- trybów jest wiele – nas interesuje najbardziej przetwarzanie danych na podstawie : żądania uprawnionego podmiotu, za zgodą osoby fizycznej albo/i wariant w zakresie wskazanym w konkretnym przepisie,

2. Jakie są konsekwencje nie spełnienia przez kandydata do pracy żądania pracodawcy podania danych wskazanych w k.p.?

3.Jakich kategorii danych osobowych można zażądać od kandydata do pracy?

Zwróć uwagę:

- przepis k.p. dotyczący tej kwestii zawiera zamknięty katalog danych osobowych,

- zauważ, że nie zawiera on wielu typów danych osobowych, które dość często niejako z automatu są zamieszczane przez kandydatów lub oczekiwane przez pracodawców – np. fotografie ( połączone z resztą informacji w cv stają się danymi osobowymi). W tym przypadku są dwie kwestie – po pierwsze przepis nie zezwala na żądanie fotografii kandydata po drugie – jakie właściwie jest merytoryczne uzasadnienie pobierania fotografii? W przypadku pracownika – może to być sporządzenie legitymacji, identyfikatora, karty dostępu. Jaki sens ma to u kandydata? No chyba że to ma być pracownik aktor/model…

- ograniczenie zakresu danych żądanych od kandydata ma mocny związek z ochroną przed dyskryminacją w zatrudnieniu,

4. Jakich danych można żądać od pracownika?

Zwróć uwagę:

- chodzi o dalsze dane, część mamy bo pracownik był kandydatem najpierw

- nie chodzi o jakiekolwiek dane, przepis wskazuje ten zakres, poza tym należy w każdym przypadku nie tylko kandydatów i pracowników – pamiętać , że dane osobowe przetwarza się zawsze w określonym uzasadnionym celu – pracodawca może zażądać numeru buta – jeśli przydziela ci obuwie ochronne bo pracujesz na produkcji – ale jeśli pracujesz w biurze to żądanie numeru buta będzie nadmiarowe i jako takie nie zasługujące na ochronę,

5. Jakie warunki muszą być spełnione aby można było przetwarzać inne niż wskazane w k.p. dane osobowe kandydata/pracownika?

Zwróć uwagę:

- kodeks pracy wskazuje warunki uruchomienia trybu przetwarzania takich innych danych za zgodą osoby zainteresowanej,

- należy się „upierać” że musi być jednak uzasadnienie merytoryczne (związek z zatrudnieniem) do pobierania tych innych danych osobowych,

6. Kiedy można przetwarzać tzw. Dane biometryczne kandydatów/pracowników?

Zwróć uwagę:

- dane biometryczne definiuje RODO,

- przed 2016 rokiem w polskim orzecznictwie bardzo mocno kontestowano zasadność przetwarzania danych biometrycznych teraz k.p. na bazie RODO wprowadza przepisy regulujące te kwestie, dopuszczając na określonych zasadach użycie danych biometrycznych w stosunkach pracy

7. Kiedy można wprowadzić u pracodawcy monitoring?

Zwróć uwagę:

- to temat z zakresu ochrony danych osobowych oraz prawa do prywatności czy ochrony godności,

- sfilmowanie/sfotografowanie konkretnego pracownika, dane o jego przemieszczaniu się, dane o logowaniu i wykonaniu określonych czynności w systemie informatycznym możemy traktować jako dane osobowe,

8.W jakich obszarach nie można prowadzić monitoringu w zakładzie pracy?

9.Czy możliwa jest kontrola poczty elektronicznej pracownika?

10. Czy możliwe jest monitorowanie samego wykonywania pracy (nie tylko sposobu korzystania z poczty elektronicznej) innym środkami (np. czy można zdalnie śledzić aktywność i pracę komputera pracownika, śledzić jego poruszanie się w terenie w którym wykonuje swoje czynności)?

Zwróć uwagę – przepisy dotyczące monitoringu poczty służbowej mają na celu

„ zapewnienia organizacji pracy umożliwiającej pełne wykorzystanie czasu pracy oraz właściwego użytkowania udostępnionych pracownikowi narzędzi pracy”

**Art.  223.  § 4 k.p.  stwierdza zaś:**

Przepisy **Art.  223.** § 1-3 stosuje się odpowiednio do innych form monitoringu niż określone w § 1, jeśli ich zastosowanie jest konieczne do realizacji celów określonych w § 1.

Czyli możliwe jest stosowanie innych dostępnych technik monitoringu dla zapewnienia organizacji pracy umożliwiającej pełne wykorzystanie czasu pracy oraz właściwego użytkowania udostępnionych pracownikowi narzędzi pracy stosując tu odpowiednio przepisy o monitoringu poczty.