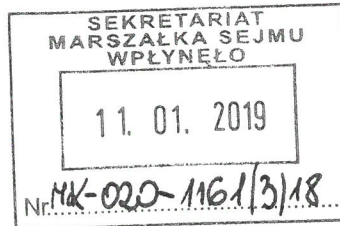




LEWIATAN

Pan
Marek Kuchciński
Marszałek Sejmu RP



Warszawa, 11 stycznia 2019 r.
KL/16/6/AM/2019

Pan
Arkadiusz Czartoryski
Przewodniczący Komisji Administracji i Spraw Wewnętrznych
Sejm RP

Pan
Stanisław Piotrowicz
Przewodniczący Komisji Sprawiedliwości i Praw Człowieka
Sejm RP

Pan
Edward Siarka
Przewodniczący Podkomisji nadzwyczajnej do rozpatrzenia rządowego projektu ustawy o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem stosowania rozporządzenia 2016/679 (druk nr 3050)

Szanowny Panie Marszałku,
Szanowni Panowie Przewodniczący,

w związku z przekazaniem Sejmowi RP rządowego projektu ustawy o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem stosowania Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 (druk nr 3050), Konfederacja Lewiatan poniżej przesyła uzupełnienie swojego stanowiska z dnia 6 grudnia 2018 r. do projektu ustawy, w zakresie kwestii dotyczących zatrudnienia.

Z poważaniem,


Henryka Bochniarz
Prezydent Konfederacji Lewiatan

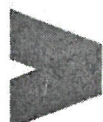
Do wiadomości:

Pan Marek Zagórski - Minister Cyfryzacji

Załącznik:

Uzupełnienie Stanowisko Konfederacji Lewiatan wobec rządowego projektu ustawy o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem stosowania rozporządzenia 2016/679 (druk nr 3050).

member of **BUSINESSEUROPE**



Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 3
00-727 Warszawa

tel. (+48) 22 55 99 900
fax (+48) 22 55 99 910
lewiatan@konfederacjalewiatan.pl
www.konfederacjalewiatan.pl

NIP 5262353400
KRS 0000053779
Sąd Rejonowy dla
m.st. Warszawy w Warszawie
XIII Wydział Gospodarczy KRS



Uzupełnienie stanowiska Konfederacji Lewiatan wobec rządowego projektu ustawy o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem stosowania Rozporządzenia 2016/679 (druk nr 3050; dalej: „projekt ustawy”)

- I. Propozycja zmian w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 917, 1000, 1076, 1608 i 1629) – art. 4 projektu ustawy

1. Podstawy przetwarzania

Zgodnie z proponowanymi zmianami do Kodeksu pracy, podstawą przetwarzania danych kandydata i pracownika będzie:

- zamknięty katalog danych wprost wskazanych w Kodeksie,
- konieczność wykonania obowiązku prawnego spoczywającego na pracodawcy (czyli inny przepis prawa, np. w zakresie obowiązku płatnika),
- zgoda pracownika lub osoby ubiegającej się o zatrudnienie.

Projekt nie odsyła do przepisów dotyczących ochrony danych osobowych (np. wspomnianego Rozporządzenia). W dotychczasowym brzmieniu Kodeksu takie odesłanie jest zawarte, stąd też podstawą przetwarzania danych kandydata/pracownika może np. usprawiedliwiony interes administratora, czy inne przesłanki wskazane w art. 6 Rozporządzenia.

Brak jakiegokolwiek odesłania do przepisów Rozporządzenia, w kontekście jednoczesnego wskazania zamkniętego katalogu określonych podstaw przetwarzania danych w Kodeksie, może wywoływać wątpliwość, czy pracodawca jest uprawniony do stosowania innych podstaw przetwarzania danych osobowych, wynikających z powszechnie obowiązujących przepisów.

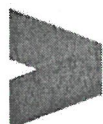
W uzasadnieniu do projektu ustawy stwierdza się: „W pozostałym zakresie zastosowanie znajdują inne przesłanki przetwarzania danych osobowych przewidziane w art. 6 i art. 9 RODO. Przykładem może być chociażby art. 9 ust. 2 lit. c RODO, w którym mowa, że podstawą przetwarzania danych osobowych może być ochrona żywotnych interesów osoby, której dane dotyczą, lub innej osoby fizycznej, a osoba, której dane dotyczą, jest fizycznie lub prawnie niezdolna do wyrażenia zgody.” Ze względu na fakt, że uzasadnienie nie jest źródłem prawa, taka wskazówka może być niewystarczająca do przyjęcia, że nadal można powoływać się na podstawy przetwarzania wynikające z przepisów o ochronie danych osobowych.

2. Przetwarzanie danych dot. kwalifikacji zawodowych

W proponowanym art. 22¹ wprowadza się zmiany w zakresie danych, jakich pracodawca żąda od osób ubiegających się o zatrudnienie.

Art. 22¹ § 1. *Pracodawca żąda od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania danych osobowych obejmujących:*

- 1) *imię (imiona) i nazwisko;*
- 2) *datę urodzenia;*
- 3) *dane kontaktowe wskazane przez taką osobę;*
- 4) *wykształcenie;*



- 5) kwalifikacje zawodowe;
- 6) przebieg dotychczasowego zatrudnienia.

§ 2. Pracodawca żąda podania danych osobowych, o których mowa w § 1 pkt 4–6, gdy jest to niezbędne do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku.

§ 3. Pracodawca żąda od pracownika podania dodatkowo danych osobowych obejmujących:
[...]

- 4) wykształcenie i przebieg dotychczasowego zatrudnienia, jeżeli nie istniała podstawa do ich żądania od osoby ubiegającej się o zatrudnienie.

Użyte w § 2 sformułowanie „gdy jest to niezbędne do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku” będzie z pewnością budziło w praktyce wątpliwość. Pojawia się bowiem pytanie, co będzie stanowiło kryterium tej „niezbędności”, czy będą to przepisy powszechnie obowiązujące wymagające spełnienia określonych kryteriów, kwalifikacji na danym stanowisku, czy wewnątrz zakładowe postanowienia wynikające z opisu stanowiska czy zakresu obowiązków, czy inne bliżej nieokreślone przesłanki, w przypadku których będzie istniała dowolność w przedmiocie żądania dodatkowych danych osobowych?

Konfederacja Lewiatan, KL/16/6/AM/2019

