

## RODO: czy w ogłoszeniach o pracę znajdą się pytania o biometrię

### DANE OSOBOWE

Pracodawca nie będzie mógł napisać w ogłoszeniu o pracę, że wymaga od kandydatów do pracy wyrażenia zgody na przetwarzanie danych biometrycznych, a nawet jeśli to zrobi, postawiony przez niego warunek zatrudnienia będzie nieskuteczny. Tak twierdzi większość ekspertów komentujących, jak będą działać przyszłe przepisy kodeksu pracy. Od 25 maja 2018 r. musi on bowiem być spójny z ogólnym rozporządzeniem o ochronie danych osobowych, czyli RODO (od tego dnia przepisy rozporządzenia mają być stosowane w całej UE).

Co ciekawe, powyższy wniosek – o niedopuszczal-

ności bądź nieskuteczności wymagania danych biometrycznych w ogłoszeniu o pracę – dotyczy zatrudnionych na podstawie zarówno umów o pracę, jak i cywilnoprawnych. I to mimo że w naszym ustawodawstwie odpowiednie regulacje dotyczące korzystania z biometrii ma zawierać tylko kodeks pracy. Projekt zmian w kodeksie, przygotowany przez Ministerstwo Rozwoju, zakłada m.in., że przetwarzanie tych danych w pracy będzie dopuszczalne pod warunkiem, iż będą one dotyczyć stosunku pracy, a pracownik wyrazi na to dobrowolną zgodę. MR proponuje też przepis, zgodnie z którym brak zgody nie może uzasadniać odmowy zatrudnienia. Po-

wołując się na to, niektórzy eksperci uznają, że już samo zawarcie wymogu zgody na korzystanie z danych biometrycznych w ogłoszeniu o pracę jest równoznaczne z jej wymuszaniem. Z kolei w przypadku umów cywilnoprawnych ochronę przed takim wymuszeniem gwarantują wprost przepisy unijne.

Niektórzy prawnicy podnoszą jednak, że szczególna sytuacja może zaistnieć w outsourcingu, np. w branżach oferujących usługi sprzątnięcia lub ochrony. Jeżeli usługodawca wprowadzi biometrię, to wykonujący usługę nie będzie miał wyjścia. Albo zatrudni ludzi wyrażających na nią zgodę, albo straci zlecenie.

© JAS C2-3

### Cykl

#### JESIEŃ Z OCHRONĄ DANYCH OSOBOWYCH PRACOWNIKÓW

RODO to także zmiany dotyczące monitoringu miejsca pracy. Dziś nie wiadomo do

końca, jakimi zasadami powinien kierować się pracodawca, instalując kamery, bo nigdzie nie zostały one sprecyzowane. Można doszukiwać się jedynie wskazówek w ogólnych przepisach prawa pracy i orzecznictwie. Ministerstwo Cyfryzacji postanowiło uporządkować ten chaos i przedstawiło projekt uregulowania monitoringu w kodeksie pracy. To na pewno dobry pomysł, ale eksperci mają kilka zastrzeżeń. Z jednej strony projekt ogranicza firmom możliwość stosowania tego rodzaju nadzoru, a z drugiej może stanowić furtkę do rozwiązań jeszcze bardziej ingerujących w prywatność podwładnych.

Ten problem jest pierwszym z wielu, jakie będziemy omawiać w ramach nowego cyklu „Jesień z ochroną danych osobowych pracowników”.

© JAS C5