

Newsletter HR

Wrzesień 2022 r. | www.skslegal.pl

Pracodawca ma prawo przetwarzać dane o kandydacie po zakończonej rekrutacji – nowe orzeczenie Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie

WSA w Warszawie, w wyroku o sygnaturze II SA/Wa 542/22 zakwestionował dotychczasową wykładnię Urzędu Ochrony Danych Osobowych uznając, że **pracodawca ma prawo przetwarzać dane po zakończonej rekrutacji z uwagi na ewentualne roszczenia z tytułu dyskryminacji**.

W omawianej sprawie kandydatka aplikowała do pracy za pośrednictwem systemu elektronicznego. Firma przechowywała dane kandydatki po zakończeniu rekrutacji m.in. z uwagi na ochronę przed ewentualnymi roszczeniami wynikającymi z przeprowadzonego naboru. Kobieta złożyła skargę do UODO m.in. w sprawie odmowy usunięcia danych osobowych. UODO wydał decyzję, w której udzielił upomnienia pracodawcy za naruszenie RODO polegające na bezpodstawnym przetwarzaniu danych osobowych po zakończeniu rekrutacji. Zatrudniający wniósł skargę na tę decyzję do WSA, który uznał, że UODO nieprawidłowo zinterpretował usprawiedliwiony cel pracodawcy i jednocześnie pominął interesy innych osób biorących udział w rekrutacji.

Zgodnie z dotychczasową wykładnią UODO dane dotyczące kandydata powinny być usuwane niezwłocznie po zakończeniu rekrutacji. Zdaniem UODO nieusunięcie danych stanowi ich przetwarzanie „na wszelki wypadek”, a to jest niedopuszczalne. W omawianej sprawie WSA uznał, że takie podejście jest błędne i wyklucza możliwość zweryfikowania, czy w toku rekrutacji nie doszło do naruszenia zasad równego traktowania w zatrudnieniu. Wyrok może mieć istotny wpływ na procesy rekrutacyjne w firmach.

Przedłużenie stanu zagrożenia epidemicznego

Zgodnie z rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 26 sierpnia 2022 r., stan zagrożenia epidemicznego został przedłużony **do 30 września 2022 r.** Jeśli nie zostanie on ponownie przedłużony, pracodawcy muszą mieć na uwadze następujące konsekwencje:

- Pracodawca może polecić pracownikom wykonywanie pracy zdalnej na podstawie art. 3 ust. 1 specustawy covidowej z dnia 2 marca 2020 r. **w czasie zagrożenia epidemicznego oraz w okresie 3 miesięcy po jego odwołaniu;**
- Ważność wszystkich badań profilaktycznych pracownika, która upłynęła po 7 marca 2020 r. podlega przedłużeniu na okres **do 180 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego;**
- Pracodawca może udzielić pracownikowi niewykorzystanego w poprzednich latach urlopu wypoczynkowego w wymiarze do 30 dni w terminie przez siebie wskazanym i z pominięciem planu urlopów **tylko w czasie stanu zagrożenia epidemicznego;**
- Cudzoziemcy przebywający w Polsce, których zezwolenia na pobyt czasowy, wizy krajowe czy krótkoterminowe tytuły pobytowe wygasły w trakcie pandemii, mają przedłużony legalny pobyt **do 30 dni po odwołaniu stanu zagrożenia epidemicznego;**
- Okres ważności zezwoleń na pracę cudzoziemców, które wygasły w czasie pandemii jest wydłużony **do 30 dni po odwołaniu stanu zagrożenia epidemicznego.**

Ustawa o odpowiedzialności podmiotów zbiorowych

Na stronie Rządowego Centrum Legislacji został opublikowany projekt nowelizacji ustawy o odpowiedzialności podmiotów zbiorowych. Jest to nowy projekt, jednak zawiera w dużej mierze te same założenia, które były proponowane trzy lata temu.

Główne założenia projektu:

Wprowadzenie nowej definicji „podmiotu zbiorowego”. Projekt przewiduje zastosowanie ustawy do podmiotu zatrudniającego co najmniej 500 pracowników albo osiągnącego roczne obroty netto przekraczające równowartość 100 milionów euro;

- Wyeliminowanie uzależnienia odpowiedzialności podmiotów zbiorowych od uprzedniego prawomocnego skazania osoby fizycznej (tzw. prejudykat);
- Wprowadzenie regulacji umożliwiających odpowiedzialność podmiotu w przypadku połączenia, podziału lub przekształcenia podmiotu zbiorowego.

Kolejne podwyżki diet z tytułu podróży służbowych

Wraz z wejściem w życie w lipcu nowego rozporządzenia, wysokość diety krajowej za dobę w podróży służbowej wzrosła do 38 zł - pisaliśmy o tym w sierpniowym newsletterze:



[Newsletter HR | sierpień 2022 r.](#)

W odpowiedzi na rosnącą inflację, zapowiadane są już kolejne podwyżki diet od stycznia 2023 r. Zgodnie z opublikowanym projektem rozporządzenia, mają one wzrosnąć do 45 zł.

Krajowy Plan Odbudowy – rewolucja w prawie pracy?

Zgodnie ze zobowiązaniami Krajowego Planu Odbudowy (KPO), czeka nas kolejna rewolucja w prawie pracy. Do końca 2024 roku ma zostać wprowadzony jednolity kontrakt o pracę. Oznacza to likwidację terminowych umów o pracę, umów cywilnoprawnych (rewolucja nie obejmuje umów o dzieło), umów o pracę tymczasową i zastąpienie ich jednolitym kontraktem pracy. Pracownik obowiązkowo podlegałby ubezpieczeniu społecznym i zdrowotnym, jak również ochronie przed wypowiedzeniem. Na ten moment nie znamy szczegółów, możemy jedynie zakładać, że jeśli rząd dotrzyma obietnic, zakres nowelizacji kodeksu pracy będzie znaczący. Do końca bieżącego roku rząd ma przedstawić raport poświęcony temu rozwiązaniu.



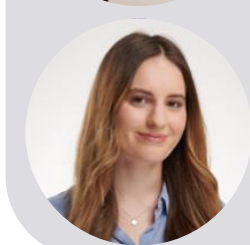
Zapraszamy do kontaktu

Agnieszka Fedor

Partner, adwokat

☎ +48 505 782 677

✉ agnieszka.fedor@sksllegal.pl



Maja Górawska

Młodszy prawnik

☎ +48 881 023 585

✉ maja.gorawska@sksllegal.pl