

Zmiany w kodeksie pracy i przepisach o ochronie danych osobowych  
oraz  
związanych z tym zmianami w prowadzeniu spraw i dokumentacji  
pracowniczej

Inspektor Ochrony Danych

mgr Tomasz Więckowski

[tomasz.wieckowski@synergiaconsulting.pl](mailto:tomasz.wieckowski@synergiaconsulting.pl)

tel. +48 693 337 954

# Układ wystąpienia

- Rozdział I**      Wpływ RODO na Kodeks pracy oraz prawo oświatowe na przykładzie monitoringu.
- Rozdział II**     Wybrane przykłady zmian w przepisach prawa kodeksu pracy - dział HR.
- Rozdział III**    Zmiany w zakresie prowadzenia akt pracowniczych i ich archiwizacji od 2019 roku.
- Rozdział IV**     Wybrane propozycje zmian nowelizacji kodeksu pracy na rok 2019.

## Podstawa prawna opracowania materiału

- Rozporządzenie 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.
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r.- Kodeks pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 917 i 1000).
- Ustawa z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych (Dz. U. poz. 1000).
- Ustawa z dnia 14 grudnia 2016r. - Prawo oświatowe (Dz.U.2018.0.996).
- Ustawa z dnia 10 stycznia 2018 r. o zmianie niektórych ustaw w związku ze skróceniem okresu przechowywania akt pracowniczych oraz ich elektroniczną (Dz.U. z dnia 13 lutego 2018 r., poz. 357).

## Rozdział I

### Wpływ RODO na Kodeks pracy oraz prawo oświatowe na przykładzie monitoringu

25 maja 2018 r. w życie weszło europejskie rozporządzenie o ochronie danych osobowych (RODO), a także zaczęła obowiązywać ustawa z 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych, która to reguluje kwestie związane z RODO w porządku krajowym.

Nowa ustawa o ochronie danych osobowych zastąpiła starą ustawę z roku 1997, która obowiązywała przez ostatnie 20 lat. Wprowadziła ona zmiany w **ponad 130 aktach prawnych**, które w swojej treści traktują o danych osobowych, w tym także w Kodeksie pracy oraz prawo oświatowe.

Zgodnie z uzasadnieniem załączonym do projektu ustawy o zmianie ustawy o ochronie danych osobowych, celem zmian w zakresie prawa pracy jest dostosowanie obowiązujących przepisów do **art.6 ust1 lit. c. rozporządzenia 2016/679 o ochronie danych**, który wprowadził przesłankę istnienia „obowiązku prawnego” jako podstawy przetwarzania danych osobowych. Przesłanka ta stanowi główną podstawę **legalizującą przetwarzanie danych osobowych pracowników lub kandydatów do pracy, stosowania przez pracodawców monitoringu wizyjnego, danych biometrycznych oraz kwestii związanych z orzeczeniami lekarskimi.**

## Zasadniczą zmianą, która została wprowadzona w kodeksie pracy jest kwestia monitoringu w miejscu pracy (art. 22<sup>2</sup>)



- przepisy uregulowały możliwość wprowadzenia monitoringu dla zapewnienia bezpieczeństwa pracowników, ochrony mienia, kontroli produkcji lub zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Nadzór ten może być prowadzony na terenie zakładu lub wokół terenu zakładu pracy w postaci środków technicznych umożliwiających rejestrację obrazu,
- monitoring nie obejmuje pomieszczeń sanitarnych, szatni, stołówki oraz pralni, a także pomieszczeń udostępnianych zakładowej organizacji związkowej, chyba, że stosowanie monitoringu w tych pomieszczeniach jest niezbędne do realizacji celów określonych powyżej i nie naruszy to godności oraz innych dóbr osobistych pracownika,
- nagrania z monitoringu pracodawca przetwarza wyłącznie do celów, dla których zostały zebrane i przechowuje przez okres nieprzekraczający 3 miesięcy od dnia nagrania. Po upływie tego okresu, uzyskane w wyniku monitoringu nagrania obrazu zawierające dane osobowe podlegają zniszczeniu, o ile przepisy odrębne nie stanowią inaczej,
- cele, zakres i sposób zastosowania monitoringu pracodawca ustala w układzie zbiorowym pracy, w **regulaminie pracy lub w obwieszczeniu**,
- pracodawca jest obowiązany informować swoich pracowników o wprowadzeniu monitoringu, nie później niż w terminie 2 tygodni przed jego uruchomieniem. Informacje te przekazuje również pracownikowi na piśmie przed dopuszczeniem go do pracy.

- W przypadkach wprowadzenia monitoringu pracodawca oznacza pomieszczenia i teren monitorowany w sposób widoczny i czytelny, za pomocą odpowiednich znaków lub ogłoszeń dźwiękowych. Dokonuje tego nie później niż jeden dzień przed jego uruchomieniem.

Kwestie monitoringu reguluje jeszcze jeden przepis, a mianowicie art. 22<sup>3</sup>. Dotyczy on wprowadzenia **kontroli służbowej poczty elektronicznej pracownika**, w celu zapewnienia organizacji pracy umożliwiającej pełne wykorzystanie czasu pracy oraz właściwego użytkowania udostępnionych pracownikowi narzędzi pracy;

- należy zaznaczyć, że monitoring poczty elektronicznej nie może naruszać tajemnicy korespondencji oraz innych dóbr osobistych pracownika (art. 22<sup>3</sup> § 2 Kodeksu pracy.)
- o wprowadzeniu monitoringu poczty elektronicznej, pracodawca także informuje pracownika w terminie nie później niż 2 tygodnie przed jego uruchomieniem.

**Powyższe zmiany wprowadza art. 111 ustawy z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych. Nie przewidują one potrzeby uzyskania zgody pracowników na wprowadzenie monitoringu, co oznacza, że nie będą oni mogli sprzeciwić się jego instalacji.**

Warto nadmienić, że ustawa o ochronie danych osobowych wprowadza do przepisów prawa pracy instytucję „**monitoringu**” jako **szczególną formę przetwarzania danych osobowych pracowników**. W dotychczasowych przepisach krajowych nie było uregulowań określających ściśle monitoring wizyjny, czy kontrolę korespondencji elektronicznej, trwają prace nad tzw. „dużą ustawą o monitoringu wizyjnym”.



Jak już wcześniej wspominałem ustawa o ochronie danych osobowych z dnia 10 maja 2018r wprowadziła przeszło 130 nowych aktów normatywnych w naszym kraju. W rozdziale 12 tej ustawy, znajdziemy również informacje na temat zmian w prawie oświatowym. Jak zatem wyglądają zmiany w kwestii monitoringu wizyjnego w szkolnictwie? Mówi o tym art. 154, który wprowadza nowe regulacje w prawie oświatowym.

Można postawić w tym miejscu pytanie; czy RODO umożliwia funkcjonowanie monitoringu w szkołach zgodnie z prawem?

**Odpowiedź brzmi: tak**, RODO zezwala na monitoring szkolny, jednak — skoro monitorowanie na dużą skalę miejsc publicznie dostępnych apriorycznie zalicza się do przetwarzania **danych osobowych szczególnej kategorii** — to tylko po spełnieniu określonych prawem wymagań, a mianowicie:

- dyrektor szkoły może zainstalować kamery CCTV rejestrujące obraz dla zapewnienia bezpieczeństwa uczniów i pracowników oraz ochrony mienia (art. 108a)
- warunkiem wprowadzenia monitoringu na terenie szkoły jest uzyskanie zgody gminy (lub innego organu prowadzącego szkołę), a także skonsultowanie się z radą pedagogiczną, radą rodziców — a nawet samorządem uczniów (konsultacja oznacza, że dyrektor nie jest związany opinią samorządu);
- ustawa generalnie zakazuje instalowania kamer w szeregu pomieszczeń szkolnych, m.in. w salach szkolnych, łazienkach, szatniach i przebieralniach; jednak w szczególnych przypadkach — jeśli „jest to niezbędne ze względu na istniejące zagrożenie dla realizacji celu” monitoringu, obraz we „wrażliwych” pomieszczeniach może być rejestrowany. Warto tu zwrócić uwagę, że owe szczególne przypadki muszą być naprawdę szczególne: zagrożenie dla bezpieczeństwa musi być istniejące (nie przyszłe, przeszłe, hipotetyczne), stosowanie monitoringu niezbędne (nie można celu osiągnąć innymi środkami) — zaś stosowany monitoring nie może rejestrować wizerunku lub umożliwiać identyfikacji osób w inny sposób (art. 108a ust. 3 );
- nagrania z monitoringu mogą być wykorzystywane wyłącznie w celu, dla którego zostały zarejestrowane — filmy nie mogą pojawiać się w internecie, lokalnych portalach; nie jest także dopuszczalne stosowanie monitoringu dla kontroli jakości pracy pracowników szkoły,
- wszystkie nagrania z monitoringu powinny być usunięte najpóźniej w ciągu 3 miesięcy od dnia nagrania; do tego czasu dane z monitoringu powinny być przechowywane w sposób zabezpieczony;
- monitoring szkolny może być wprowadzony pod warunkiem wcześniejszego poinformowania wszystkich o zamontowaniu kamer (z 14-dniowym wyprzedzeniem), zaś teren monitorowany powinien być wyraźnie oznaczony.



Ustawa wyraźnie mówi o rejestracji obrazu — co oznacza, że rejestracja **dźwięku jest niedozwolona**.

Przepisy obowiązują od 25 maja 2018 r., co oznacza, że monitoring szkolny niespełniający tych warunków narusza prawo i powinien być albo wyłączony, albo tak przedstawiony, by nie pozwalał na identyfikację osób. Obecnie szkoły przechodzą proces legalizacji istniejących sieci monitoringu szkolnego. Dyrektorzy mają na to czas, formalnie do końca września 2018 roku.



## OBIEKT MONITOROWANY

Administratorem danych osobowych  
(wizerunek) jest Miejski Zakład Komunalny Sp. z o.o.  
z siedzibą w Leżajsku  
ul. Zwirki i Wigury 3

Kontakt do Inspektora Ochrony Danych  
[iod@mkleżajsk.pl](mailto:iod@mkleżajsk.pl)

Pozostałe informacje nt. przetwarzania  
danych dostępne na stronie internetowej:  
[www.mkleżajsk.pl](http://www.mkleżajsk.pl)



## Rozdział II

# Wybrane przykłady zmian w przepisach prawa kodeksu pracy w dziale HR

Od 25 maja 2018 r. pracodawcy i działy HR są zobowiązani do stosowania regulacji dotyczącej ochrony danych osobowych (RODO). Oto kilka wybranych zmian w przepisach prawa kodeksu pracy dla działu HR.

### ✓ Rekrutacja pracownika a przetwarzanie danych

- Obecnie pracodawca może żądać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie: imienia i nazwiska, daty urodzenia, miejsca zamieszkania, wykształcenia oraz przebiegu dotychczasowego zatrudnienia. Zmiany w Kodeksie pracy dodały możliwość żądania adresu poczty mailowej oraz numeru telefonu ale tylko na etapie rekrutacji.
- Dane kontaktowe, czyli numer telefonu oraz adres mailowy, podane na etapie rekrutacji, nie będą jednak uprawniać pracodawcy do przetwarzania ich podczas zatrudnienia. O ile na etapie rekrutacji pracodawca może ich żądać (nie jest wymagana zgoda kandydata), o tyle już na etapie zatrudnienia pracodawca będzie musiał posiadać pisemną zgodę. Jeśli pracownik nie wyrazi zgody na przetwarzanie tych danych, pracodawca będzie zobowiązany je usunąć.

Przetwarzanie adresu poczty elektronicznej albo numeru telefonu jest więc możliwe tylko za zgodą wyrażoną na piśmie lub elektronicznie. Po nawiązaniu stosunku pracy konieczne zatem będzie uzyskanie zgody od pracownika na przetwarzanie tych danych.



Pozyskane przez pracodawcę dane na etapie rekrutacji czy zatrudnienia nie mogą być także wykorzystywane do innych celów. Jeśli pracodawca będzie musiał użyć danych pracownika do karnetu sportowego lub dodatkowej opieki zdrowotnej, znów będzie zmuszony uzyskać zgodę od podwładnego. Za zgodą pracownika, pracodawca może więc pozyskiwać o nim dodatkowe informacje ale tylko te informacje, które są dla niego korzystne.

Zmiany w zakresie art. 22<sup>1</sup> Kodeksu pracy:

Art. 22<sup>1</sup> – udostępnianie pracodawcy danych osobowych z rozróżnieniem na dane pozyskiwane od osoby ubiegającej się o zatrudnienie oraz pracowników

*§ 1. Pracodawca **ma prawo żądać** od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania danych osobowych obejmujących:*

- 1) imię (imiona) i nazwisko;
- 2) **imiona rodziców;**
- 3) datę urodzenia;
- 4) miejsce zamieszkania (adres do korespondencji);
- 5) wykształcenie;
- 6) przebieg dotychczasowego zatrudnienia

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

- 1) imię (imiona) i nazwisko;
- 2) datę urodzenia;
- 3) adres do korespondencji;
- 4) adres poczty elektronicznej albo numer telefonu;
- 5) wykształcenie;
- 6) przebieg dotychczasowego zatrudnienia.

*§2. Pracodawca ma **prawo żądać** od **pracownika** podania, niezależnie od danych osobowych, o których mowa w §1, także:*

*1) Innych danych osobowych pracownika, a także imion i nazwisk oraz dat urodzenia dzieci pracownika, jeżeli podanie takich danych jest konieczne ze względu na korzystanie przez pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy*

*2) Numeru PESEL pracownika nadanego przez Rządowe Centrum Informatyczne Powszechnego Elektronicznego Systemu Ewidencji Ludności (RCI PESEL)*

*3. Udostępnienie pracodawcy danych osobowych następuje w formie oświadczenia osoby, której one dotyczą. Pracodawca ma prawo żądać udokumentowania danych osobowych osób, o których mowa w §1 i 2.*

*§2. Pracodawca **żąda** od **pracownika** podania danych osobowych obejmujących:*

*1) adres zamieszkania;*

*2) numer PESEL, a w przypadku jego braku-rodzaj i numer dokumentu potwierdzającego tożsamość ;*

*3) inne dane osobowe pracownika, a także dane osobowe dzieci pracownika i innych członków jego najbliższej rodziny, jeżeli podanie takich danych jest konieczne ze względu na korzystanie przez pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy.*

*§ 3. Udostępnienie pracodawcy danych osobowych następuje w formie oświadczenia osoby, której one dotyczą. Pracodawca żąda udokumentowania danych osobowych osób, o których mowa w § 1 i 2, jeżeli uzna za konieczne ich potwierdzenie.*

*§ 4. Pracodawca może żądać podania innych danych osobowych niż określone w §1 i 2, jeżeli obowiązek ich podania wynika z odrębnych przepisów.*

*§ 4. Przetwarzanie danych osobowych, o których mowa w § 1 – 3, jest możliwe tylko w zakresie niezbędnym do realizacji stosunku pracy.*

*§ 5. W zakresie nieuregulowanym w § 1-4 do danych osobowych, o których mowa w tych przepisach, stosuje się przepisy o ochronie danych osobowych.*

*§5. Przetwarzanie danych osobowych, uzyskanych na podstawie § 1 pkt. 3 i 4 po nawiązaniu stosunku pracy jest możliwe tylko w przypadku, gdy pracownik wyrazi na to zgodę, o której mowa w art. 22<sup>2</sup> § 1.*

## Co zrobić z CV i danymi kontaktowymi osób, które nie zostały zatrudnione?

To zależy od treści zgody na przetwarzanie danych osobowych kandydata. Jeżeli zgoda osoby, która nie została zatrudniona, a przetwarzanie danych w celu rekrutacji dotyczyło tylko danej rekrutacji, to dane tej osoby należy usunąć. Natomiast, jeżeli zgoda osoby, która nie została zatrudniona, a przetwarzanie danych w celu rekrutacji dotyczyło również rekrutacji przyszłych to można przetwarzać dane takiej osoby w celu przyszłych rekrutacji.

Dane do których przetwarzania Pracodawca nie jest uprawniony, powinny być co do zasady skutecznie usunięte. W **art. 17 ust 1 lit d) RODO** mamy jasno zapisane, że należy podjąć wszelkie rozsądne działania, aby dane, które są nieprawidłowe w świetle celów ich przetwarzania, zostały niezwłocznie usunięte lub sprostowane.

CURRICULUM VITAE

Nowością na gruncie RODO jest również uregulowanie zasad gromadzenia danych biometrycznych w zakresie zatrudnienia.

Zgodnie z prawem przetwarzanie danych biometrycznych pracowników dopuszcza się gdy:

- jest to niezbędne do wypełniania obowiązku pracodawcy nałożonego przepisem prawa,
- podanie takich danych jest niezbędne ze względu na kontrolę dostępu do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie może narazić pracodawcę na szkodę lub dostępu do pomieszczeń wymagających szczególnej ochrony,
- przetwarzanie przez pracodawcę danych biometrycznych jest możliwe tylko w odniesieniu do danych osobowych pracownika, które dotyczą stosunku pracy, jeżeli pracownik wyrazi na to zgodę w oświadczeniu złożonym w postaci papierowej lub elektronicznej. **Ponadto nowa regulacja wprowadza w zasadzie absolutny zakaz przetwarzania danych osobowych o nałogach, o stanie zdrowia oraz o życiu seksualnym lub orientacji seksualnej.**
- wyraźnie zakazane jest sprawdzanie np., czy na portalach społecznościowych dany kandydat do pracy nie umieszcza obraźliwych lub wulgarnych treści. Jest to niedopuszczalne, nawet jeśli sam zainteresowany się na to zgodzi.

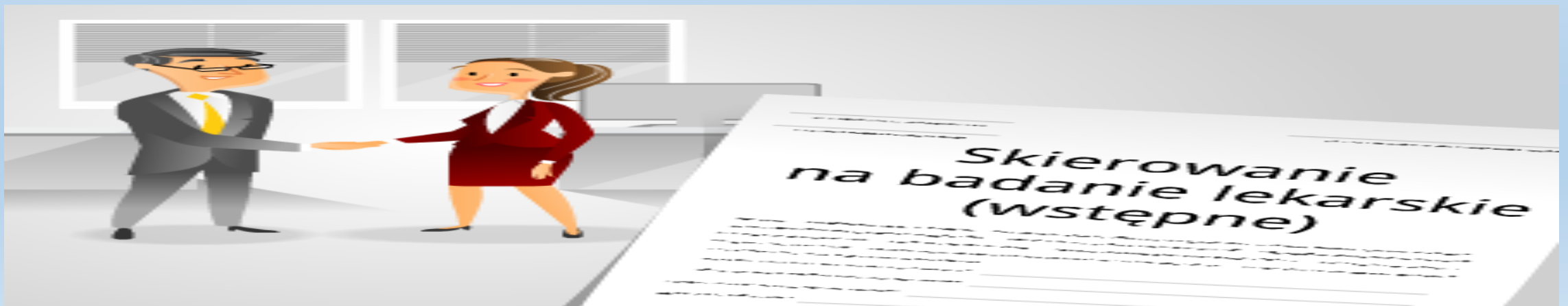


Warto tu jednak zaznaczyć, że w preambule RODO (pkt 52) zaznaczono wyraźnie, że pewne wyjątki w kategorii przetwarzanych danych osobowych powinny mieć miejsce, szczególnie w dziedzinie prawa pracy. Zwrócono uwagę na problem, że w ramach nawiązania stosunku pracy ochrona pewnych danych osobowych powinna zostać ograniczona. **Co więcej, w art. 6 ust. 1 lit. b) RODO wyraźnie dopuszczono przetwarzanie danych osobowych, gdy jest ono niezbędne do wykonania umowy, której stroną jest osoba, której dane dotyczą, lub do podjęcia działań na żądanie osoby, której dane dotyczą, przed zawarciem umowy.**



## RODO a badania lekarskie

W związku z dostosowywaniem przepisów krajowych do rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 – RODO, wprowadzono zmiany w Kodeksie pracy, m.in.: w zakresie zwolnienia od wstępnych badań lekarskich pracowników. Chodzi o dokumentację i przedstawianie nowemu pracodawcy aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy w warunkach opisanych w skierowaniu na badania lekarskie (art. 229 Kodeksu pracy dot. wstępnych badań lekarskich pracowników). Nowelizacja kodeksu pracy zakłada, że **pracodawca ma prawo żądać** od osoby przyjmowanej do pracy aktualnego orzeczenia lekarskiego oraz skierowania na podstawie którego zostało ono wydane.



## Ustawa o ochronie danych osobowych wskazuje, także zmiany w ustawie z dnia 14 marca 1994r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych

Zgodnie z regulacją dla uzyskania ulgowej usługi i świadczenia z Funduszu świadczeń socjalnych, osoba uprawniona wyraża zgodę na podanie jej danych osobowych, danych osobowych członków jej rodziny oraz innych osób pozostających z nią we wspólnym gospodarstwie domowym, obejmujących: imię i nazwisko, datę urodzenia, stopień pokrewieństwa, adres zamieszkania, a także innych danych osobowych tych osób, **jeżeli podanie takich danych jest niezbędne do ustalenia sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej**. Wyrażenie zgody następuje poprzez złożenie oświadczenia w wersji papierowej lub elektronicznej.



## Rozdział III

# Duże zmiany w prowadzeniu akt osobowych od 2019 r.

Dnia 1 stycznia 2019 r. wejdzie w życie ustawa z dnia 10 stycznia 2018 r. o zmianie niektórych ustaw w związku ze skróceniem okresu przechowywania akt pracowniczych oraz ich elektronicznością (Dz.U. z dnia 13 lutego 2018 r., poz. 357; dalej ustawa zmieniająca).

Jak wynika z Ustawy Zmieniającej, ma ona na celu wprowadzenie zmian w przepisach ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – **Kodeks pracy** oraz w przepisach innych ustaw, zmierzających do skrócenia okresu **przechowywania dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracownika z 50 do 10 lat**, a także umożliwiających **pracodawcy prowadzenie i przechowywanie dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy i akt osobowych pracownika w postaci elektronicznej**.

Skrócenie okresu przechowywania dokumentacji będzie możliwe dzięki przekazaniu do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wszystkich niezbędnych danych, na podstawie których nastąpi ustalenie prawa do wybranego świadczenia oraz jego wysokości. Dane te będą zapisywane na koncie ubezpieczonego.

Roczne koszty administracyjne z tytułu prowadzenia i przechowywania dokumentacji pracowniczej przedsiębiorców wynoszą ok. 130 mln zł. Skrócenie okresu przechowywania oraz elektroniczność znacząco obniżą te wydatki.

Aby w pełni zabezpieczyć interesy pracowników, możliwość nowego rozwiązania została podzielona na 2 przypadki

Pracownicy zatrudnieni od 1 stycznia 2019 r.;

Dokumentacja pracowników zatrudnionych po 1 stycznia będzie przechowywana 10 lat. Pracodawcy będą przysyłać do ZUS rozszerzone imienne raporty miesięczne pracowników i zleceniobiorców. W raportach znajdą się dane potrzebne do ustalenia wysokości emerytury lub renty (m.in. wysokość przychodu za konkretny okres). Dane te ZUS zapisze na koncie ubezpieczonego. Dzięki temu pracownicy nie będą musieli udowadniać przed ZUS historii swojego zatrudnienia i uzyskiwać od byłego pracodawcy np. zaświadczenia o zatrudnieniu i wynagrodzeniu.

Pracownicy zatrudnieni od 1 stycznia 1999 do 31 grudnia 2018 r.;

Pracodawca będzie mógł również skrócić do 10 lat okres przechowywania dokumentacji obecnych lub byłych pracowników, którzy zostali zatrudnieni po 1998 r. a przed 1 stycznia 2019 r. Pracodawca skorzysta z tego rozwiązania jeśli **złoży w ZUS raport informacyjny**, w którym znajdą się informacje niezbędne do wyliczenia emerytury lub renty konkretnego pracownika. Nie musi tego robić, ale jeśli już się zdecyduje, będzie to także decyzja na przyszłość – niepodlegająca zmianie i dotycząca wszystkich pracowników. Jeżeli pracodawca nie prześle raportów informacyjnych, będzie zobowiązany przechowywać dokumentację **pracowniczą 50 lat**.

Dokumentację pracowników zatrudnionych przed 1 stycznia 1999 r. pracodawca będzie przechowywał 50 lat.

Pracownicy będą szczegółowo informowani przez pracodawców lub ZUS o okresie przechowywania swojej dokumentacji.

Przykładowy czasy przechowywania dokumentacji pracowniczej w innych krajach UE; Dania 5 lat, Czechy 3 do 30 lat,

Niemcy od 6 do 10 lat.

## E-dokumentacja na równi z papierową

Od 1 stycznia 2019 r. pracodawca będzie mógł przechowywać dokumentację osobową i płacową w postaci elektronicznej (teraz może przechowywać tylko dokumenty papierowej). Jeśli się na to zdecyduje, dotychczasowa dokumentacja papierowa zostanie zeskanowana i opatrzona kwalifikowanym podpisem elektronicznym. Jeżeli pracownik i pracodawca będą dysponowali kwalifikowanym podpisem elektronicznym, e-dokument powstanie bez konieczności skanowania dokumentu papierowego.

Pracodawcy już dziś tworzą dokumenty w postaci elektronicznej, ale mogli je traktować tylko jako wersję pomocniczą. Teraz będą mogli w pełny sposób czerpać korzyści z cyfryzacji dokumentacji. Przyspieszy to proces opracowywania akt, skróci czas ich przeszukiwania, poprawi jakość i zredukuje koszty.

### **Pensja domyślnie na konto**

W ustawie znalazła się jeszcze zmiana, która dostosowuje prawo do oczekiwań pracowników i pracodawców. Pensja będzie wypłacana domyślnie na konto pracownika. Żeby dostać ją w gotówce, pracownik będzie musiał **złożyć pracodawcy stosowne oświadczenie**. Dzisiaj jest odwrotnie. Domyślną formą jest wypłata wynagrodzenia w gotówce.

Po wejściu w życie zmian z dniem 1 stycznia 2019 roku, wprowadzonych Ustawą Zmieniającą, pracodawca wydając **świadectwo pracy**, będzie zobowiązany do poinformowania pracownika o:

- okresie przechowywania dokumentacji pracowniczej,
- możliwości odbioru przez pracownika dokumentacji pracowniczej do końca miesiąca kalendarzowego następującego po upływie okresu przechowywania dokumentacji pracowniczej,
- zniszczeniu dokumentacji pracowniczej w przypadku jej nieodebrania.

Skutkiem powyższych zmian, Ustawa Zmieniająca, poza zmianami w Kodeksie Pracy, wprowadza również zmiany w: ustawie z dnia 14 lipca 1983 r. o narodowym zasobie archiwalnym i archiwach, ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych oraz ustawie z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z funduszu ubezpieczeń społecznych.

Ustawa Zmieniająca wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2019 r., z wyjątkiem art. 11 i 12 Ustawy Zmieniającej, dotyczących obowiązków przedsiębiorców wykonujących działalność gospodarczą w zakresie przechowywania dokumentacji osobowej i płacowej pracodawców, które weszły w życie z dniem ogłoszenia Ustawy Zmieniającej, tj. z dniem 13 lutego 2018 r. **Nasza firma Synergiaconsulting, będzie wspierać nasze jednostki organizacyjne a nasi inspektorzy przeprowadzą szkolenia dla kadry odpowiadającej w instytucjach min. za teczki osobowe oraz archiwa.**



## Rozdział IV

## Wybrane propozycje zmian nowelizacji kodeksu pracy na rok 2019

## Zmiany w urlopach

- Najbardziej istotne zmiany w Kodeksie pracy, planowane do wprowadzenia w przyszłym roku, dotyczą po pierwsze urlopów,
- po drugie całkowitej likwidacji zatrudnienia na podstawie umów cywilnoprawnych,
- Nad zmianami, które mają się znaleźć w nowym Kodeksie pracy, od ponad roku pracuje komisja kodyfikacyjna. Jedno z głównych założeń to 26 dni urlopu w roku dla wszystkich pracowników, niezależnie od stażu pracy. W tej chwili taka liczba wolnych dni przysługuje wyłącznie osobom, które mają przepracowane co najmniej 10 lat (poniżej 10 lat stażu pracy przysługuje 20 dni urlopu w roku). Na tej zmianie skorzystają głównie osoby, którym okres wypracowany na umowie-zlecenie lub o dzieło nie wlicza się do stażu pracy lub osoby, które prowadziły dotychczas własną firmę.

## Całkowita likwidacja umów "śmieciowych"

- Kolejną nowością w Kodeksie pracy ma być całkowita likwidacja umów cywilnoprawnych. W ich miejsce pojawi się zupełnie nowa forma zatrudnienia – odpowiednik rozwiązania stosowanego w Wielkiej Brytanii.
- Zatrudnienie nieetatowe ma zapewnić elastyczność obu stronom. Pracownik może podjąć pracę w niepełnym wymiarze, zyskując przy tym wszystkie świadczenia, takie jak chronione wynagrodzenie, składki i prawo do urlopu. Nie musi się też stawiać do pracy na wezwanie, chyba że wcześniej się na to zgodzi. Z kolei pracodawca nie ma obowiązku zapewniania mu tej pracy. Jest to bardziej liberalna forma zatrudnienia, która ma zastąpić umowy cywilnoprawne.

# Źródła

- Przewodnik po RODO dla małych i średnich przedsiębiorców, Ministerstwo Przedsiębiorczości i Technologii, Warszawa 2018
- RODO Informator, Ministerstwo Cyfryzacji, Warszawa 2018
- Rozporządzenie 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), (Dz.U. 4.5.2016 L119 z 4.05.2016 r.), Bruksela 2016
- <https://www.gov.pl/cyfryzacja>
- <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20170000894>
- <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU19740240141/U/D19740141Lj.pdf>
- <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20180001000/T/D20181000L.pdf>
- <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20180000996/T/D20180996L.pdf>
- <http://isap.sejm.gov.pl>

**DZIĘKUJĘ ZA UWAGĘ**

**mgr Tomasz Więckowski**

**[tomasz.wieckowski@synergiaconsulting.pl](mailto:tomasz.wieckowski@synergiaconsulting.pl)**

**[biuro@synergiaconsulting.pl](mailto:biuro@synergiaconsulting.pl)**

**Tel. +48 693-337-954**

usługi z zakresu organizowania szkoleń, doradztwa oraz wdrożeń systemów prawa wewnętrznego, projektów unijnych w jednostkach samorządu terytorialnego oraz dla biznesu.