





RODO - aktualności

6 luty 2023 r.

UWAGA!

Tezy przedstawione w artykułach, zamieszczone w niniejszym materiale i niebędące wytycznymi organu nadzorczego albo orzeczeniami sądów lub organów administracji publicznej, stanowią wyłącznie opinię ich autorów i nie są oficjalnym stanowiskiem Lex Artist Sp. z o.o.

01

Nowelizacja kodeksu pracy podpisana.

02

Upomnienia cofnięte, bo nie było prawa pozwalającego sprawdzać szczepienia pracowników

03

Francja: kara dla DISCORD w wysokości 800 000 EUR

01 Nowelizacja kodeksu pracy podpisana.

- Prezydent podpisał ustawę, która wprowadza na stałe pracę zdalną oraz możliwość badania podwładnych przy użyciu alkomatu czy narkotestów
- Do kodeksu pracy trafi praca zdalna obecna dotąd tylko w przepisach antycovidowych. Będzie nią całkowite lub częściowe wykonywanie obowiązków w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą, w tym pod adresem zamieszkania, m.in. z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość. Uwzględnienie wniosku o pracę zdalną będzie natomiast obowiązkowe m.in. w przypadku pracownicy w ciąży, zatrudnionego wychowującego dziecko do ukończenia przez nie czwartego roku życia (chyba że nie będzie to możliwe ze względu na organizację pracy lub jej rodzaj).
- Będzie także wyraźna podstawa do prowadzenia kontroli trzeźwości przez pracodawcę. Jednak będzie mogła zostać przeprowadzona tylko wtedy, gdy okaże się niezbędna do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób albo ochrony mienia. Jej zasady (a także grupy pracowników nią objętych) trzeba będzie ustalić w akcie wewnątrzzakładowym.
- Nowelizacja w zakresie pracy zdalnej wchodzi w życie po upływie 2 miesięcy od jej ogłoszenia w Dzienniku Ustaw.

Źródło: <https://www.rp.pl/prawo-pracy/art37866461-nowelizacja-kodeksu-pracy-podpisana-kontrola-trzezwosci-pracownikow-coraz-blizej>

02 Upomnienia cofnięte, bo nie było prawa pozwalającego sprawdzać szczepienia pracowników

- Sąd Okręgowy w Warszawie oddalił apelację pracodawcy od wyroku uchylającego karę porządkową upomnienia nałożoną na pracowników, którzy - wbrew zarządzeniu pracodawcy - nie okazali przed rozpoczęciem pracy certyfikatu covidowego, ani nie poddali się testowi antygenowemu. Pracownicy stawili się do pracy, ale wcześniej - wbrew zarządzeniu pracodawcy - nie przedstawili certyfikatów szczepienia oraz nie udali się na testy przeciwko COVID-19. W efekcie zostali ukarani karą porządkową – upomnienia, a następnie złożyli pozew do sądu.
- Pracownicy w pozwie wskazali, że pracodawca nałożył na nich kary porządkowe za niezastosowanie się do polecenia, które naruszało przepisy prawa. Sąd to potwierdził, wskazując na art. 100 par. 1 k.p., na podstawie którego pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę.
- Pełnomocnik pracodawcy tłumaczył, że postępowanie pracodawcy wynikało z obowiązku ciężącego na pracodawcy zapewnienia bezpiecznych warunków pracy pracownikom i w taki właśnie sposób je realizował. Abstrahując od tego pracodawcy w pandemii COVID-19 zostali pozostawieni sobie w tej trosce o zapobieganie zarażeniom. Rząd nie był w stanie przeforsować w parlamencie ustawy, które pozwalałaby pracodawcom mieć wgląd w informacje o szczepieniu pracowników. Inna rzecz, czy takie przepisy byłyby w ogóle zgodne z RODO i konwencjami. W tej jednak sprawie sąd zwrócił uwagę na bardzo ważną kwestię. A mianowicie na to, że pracodawca w swoim podejściu zlekceważył pracowników

Źródło: <https://www.prawo.pl/kadry/sprawdzanie-certyfikatow-szczepien-pracownikow-przez-pracodawce,519588.html>

03

Francja: kara dla DISCORD w wysokości 800 000 EUR

- CNIL postanowił przeprowadzić kontrolę z własnej inicjatywy, bez żadnych skarg. Kontrola obejmowała: stronę internetową "discord.com", aplikację mobilną DISCORD oraz dokumenty.
- Najważniejsze ustalenia
 - niezdefiniowanie i nieprzestrzeganie odpowiedniego do celu okresu przechowywania danych (art. 5 ust. 1 lit. e RODO)
 - niedopełnienie obowiązku informacyjnego (art. 13 RGPD)
 - niezapewnienie domyślnej ochrony danych (art. 25 ust. 2 RODO)
 - niezapewnienie bezpieczeństwa danych osobowych (art. 32 RODO)
 - nieprzeprowadzenie oceny skutków dla ochrony danych (art. 35 RODO)
- CNIL odpowiedzialny za nakładanie sankcji - uznała, że firma nie wywiązała się z szeregu obowiązków wynikających z ogólnego rozporządzenia o ochronie danych (RODO). Nałożył kare w wysokości 800 000 euro na DISCORD INC., która została upubliczniona. Wysokość grzywny została ustalona w odniesieniu do stwierdzonych naruszeń, liczby osób, których to dotyczy, ale również biorąc pod uwagę wysiłki podjęte przez przedsiębiorstwo w celu przestrzegania przepisów w trakcie całego postępowania oraz fakt, że jego model biznesowy nie opiera się na wykorzystywaniu danych osobowych.

Źródło: https://edpb.europa.eu/news/national-news/2023/french-sa-fines-discord-eur-800000_en

*Niniejszy dokument bez zezwolenia nie może być w żaden sposób wykorzystywany,
w szczególności rozpowszechniany i kopiowany.*