

Warszawa, dn. 15.01.2026

Elektronizacja prawa pracy od 2026 r. – co zmienia nowelizacja Kodeksu Pracy i jak wpływa ona na ochronę danych

Od 7 stycznia 2026 r. weszła w życie istotna nowelizacja Kodeksu Pracy, która znacząco poszerza możliwości korzystania z postaci elektronicznej przy wybranych czynnościach z zakresu prawa pracy. To nie tylko techniczna zmiana przepisów, ale realny krok w stronę nowoczesnej, cyfrowej administracji kadrowej, bowiem ustawodawca otwiera pracodawcom i pracownikom drogę do sprawniejszej wymiany informacji, szybszego obiegu dokumentów i odejścia od tradycyjnej „papierologii”, która przez lata dominowała w relacjach pracowniczych.

Jest jednak pewien haczyk - cyfryzacja procesów kadrowych niesie ze sobą nie tylko korzyści, lecz także nowe obowiązki, ponieważ elektroniczna forma dokumentów oznacza w praktyce, że coraz większa część danych osobowych pracowników będzie przetwarzana cyfrowo, a to z kolei wymaga szczególnej uwagi w kontekście RODO - zarówno pod względem bezpieczeństwa, jak i właściwej organizacji procesów. Wraz z ułatwieniami pojawiają się więc również wyzwania, którym pracodawcy muszą sprostać, aby w pełni i bezpiecznie wykorzystać potencjał nowych przepisów.

Co dokładnie się zmienia?

Nowelizacja wprowadza możliwość wyboru, czy określone czynności będą wykonywane w postaci papierowej, czy elektronicznej i będzie dotyczyć to m.in.:

- przekazywania informacji o monitoringu (wizyjnym, poczty elektronicznej, GPS),
- przekazywania informacji o przejściu zakładu pracy na innego pracodawcę,
- konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę ze związkiem zawodowym,
- wniosków o czas wolny za nadgodziny,
- wniosków o urlop bezpłatny.

Zmiana ta ma charakter deregulacyjny, ponieważ ustawodawca nie nakazuje cyfryzacji, ale ją umożliwia, pozostawiając wybór stronom stosunku pracy, a co za tym idzie, otwiera przestrzeń do usprawnienia procesów kadrowych i dostosowania ich do współczesnych realiów pracy zdalnej i hybrydowej.

Elektronizacja a RODO - co musi wiedzieć pracodawca?

Choć nowelizacja wprowadza możliwość wykonywania wielu czynności prawa pracy w postaci elektronicznej, a zatem zdecydowanie upraszcza formę dokumentów, to warto wziąć też pod uwagę, że nie zmienia ona obowiązków pracodawcy wynikających z RODO. W praktyce oznacza to, że pracodawca może korzystać z formy elektronicznej, ale musi nadal spełniać wszystkie wymogi ochrony danych osobowych i decydując się na elektroniczny obieg dokumentów, musi zadbać o zgodność z zasadami przetwarzania danych osobowych.

Więcej danych w systemach = większa odpowiedzialność

Elektroniczne wnioski, informacje czy konsultacje oznaczają, że dane pracowników będą od teraz częściej przetwarzane cyfrowo, a to będzie wymagało m.in.:

- minimalizacji danych,

- kontroli dostępu,
- zapewnienia integralności i poufności informacji,
- dbanie o aktualność danych w systemach.

I to właśnie ta ostatnia z wymienionych kwestii jest bardzo istotna, ponieważ coraz więcej informacji będzie przekazywanych elektronicznie, zatem kluczowe staje się utrzymanie aktualnych danych kontaktowych pracowników. Jeśli adres email, numer telefonu czy dostęp do firmowego systemu są nieaktualne, dokument może trafić do niewłaściwej osoby albo w ogóle nie dotrzeć do adresata, dlatego pracodawca powinien regularnie weryfikować i aktualizować bazy adresowe, a pracownikom zapewnić prosty sposób zgłaszania zmian. To nie tylko kwestia wygody, ale również bezpieczeństwa - aktualne dane minimalizują ryzyko naruszeń i pomagają zachować zgodność z RODO. W efekcie firma ma pewność, że dokumenty elektroniczne trafiają tam, gdzie powinny, a obowiązki informacyjne są wykonane prawidłowo. Pracownicy wiedzą też, że ich dane są aktualne, a pracodawca unika ryzyka, że ważne informacje „zaginą” po drodze.

Bezpieczeństwo przede wszystkim

Nowelizacja wpisuje się w szerszy proces cyfryzacji prawa pracy, umożliwiając prowadzenie pełnej dokumentacji pracowniczej w postaci elektronicznej. To niewątpliwie ułatwienie: szybszy obieg informacji, łatwiejszy dostęp do dokumentów i mniejsza liczba formalności, przy czym musimy pamiętać, że elektronizacja oznacza konieczność zapewnienia odpowiedniego poziomu trwałości, dostępności i bezpieczeństwa danych.

I to właśnie w tym miejscu szczególnego znaczenia nabierają wymogi RODO, bo skoro coraz więcej czynności kadrowych będzie realizowanych cyfrowo, pracodawca musi wdrożyć adekwatne środki techniczne i organizacyjne. W praktyce obejmuje to m.in.:

- szyfrowanie dokumentów,
- korzystanie z bezpiecznych kanałów komunikacji,
- regularne przeglądy uprawnień użytkowników,
- stosowanie systemów HR spełniających wysokie standardy bezpieczeństwa.

Elektronizacja procesów kadrowych daje firmom realną szansę na uproszczenie pracy i odejście od „papierologii”, ale wymaga świadomego podejścia do ochrony danych. Sama zmiana formy dokumentów nie zwalnia przecież z przestrzegania RODO - przeciwnie, zwiększa wagę właściwych zabezpieczeń, ponieważ rośnie liczba sytuacji, w których dane pracowników są przetwarzane elektronicznie. To zdecydowanie dobry moment, aby pracodawca:

- przeanalizował obowiązujące procedury kadrowe,
- zweryfikował wykorzystywane systemy IT,
- zaktualizował polityki ochrony danych,
- przeszkolił pracowników z nowych zasad i dobrych praktyk.

Podsumowanie - cyfryzacja, która naprawdę może się opłacić, jeśli podejdziemy do niej odpowiedzialnie

Nowelizacja Kodeksu Pracy to krok w stronę bardziej elastycznego, nowoczesnego i przyjaznego środowiska pracy. Elektronizacja procesów kadrowych może znacząco odciążyć administrację, przyspieszyć obieg informacji i poprawić organizację pracy, należy jednak pamiętać, że wymaga ona jednocześnie odpowiedzialnego podejścia do ochrony danych osobowych i dostosowania procedur do nowych realiów. Ale i tu warto również spojrzeć na tę reformę nie tylko przez

pryzmat obowiązków, ponieważ w konsekwencji dla wielu firm może stać się impulsem do uporządkowania procedur, wdrożenia nowoczesnych narzędzi i podniesienia standardów bezpieczeństwa danych. To zmiana, która, jeśli dobrze wdrożona, naprawdę ułatwi życie zarówno pracodawcom, jak i pracownikom.

Ewelina Mańkowska – młodsza specjalistka ds. ochrony danych osobowych w iSecure Sp. z o.o.