



JESIEŃ Z OCHRONĄ DANYCH OSOBOWYCH PRACOWNIKÓW



Szanowni Państwo,

niniejsze wydanie PRO HR zostało w całości poświęcone zagadnieniom dotyczącym ochrony danych osobowych pracowników, w szczególności w kontekście nowych regulacji i obowiązków wynikających z RODO oraz związanego z tym projektu zmian do polskich przepisów.

Dowiedzą się Państwo w szczególności, jak zmieni się katalog informacji, których pracodawca może żądać od pracownika i kandydata do pracy; czy i jakie dane można przetwarzać za zgodą pracownika, a także jakie formy monitorowania i kontroli pracowników można stosować i jakie wymogi należy spełnić.

Zwracamy również uwagę, jakie działania warto podjąć w związku z wejściem w życie RODO, w szczególności w przypadku centrów usług wspólnych oraz jakie konsekwencje mogą Państwu grozić w przypadku naruszenia nowych przepisów.

Życzę owocnej lektury,
r. pr. dr Dominika Dörre-Kołas

Przetwarzanie pracowniczych danych osobowych w centrach usług wspólnych i w ramach grupy przedsiębiorstw

Czynności usługowe wykonywane przez centra usług wspólnych należy traktować jako procesy przetwarzania danych osobowych. Zwłaszcza, jeżeli w ramach grupy kapitałowej tworzone są wspólne systemy informatyczne, do których wprowadzane są dane osobowe pracowników, kandydatów do pracy oraz osób współpracujących z poszczególnymi spółkami w różnych krajach. Ma to wpływ na realizację szeregu obowiązków, które będą wynikać z RODO, jak obowiązek rejestrowania czynności przetwarzania danych czy obowiązek informacyjny. W wielu grupach przedsiębiorstw nie podjęto jeszcze kluczowych dla tego obszaru czynności o charakterze organizacyjnym.

Rekomenduję przeprowadzenie gruntownej analizy procesów przetwarzania danych osobowych na poziomie każdej grupy przedsiębiorstw, w ramach której mamy do czynienia ze scentralizowanymi procesami przetwarzania danych, w tym zwłaszcza danych dotyczących kandydatów do pracy i pracowników. Analiza powinna zostać przeprowadzona w szczególności pod kątem właściwego określenia podmiotów uczestniczących w procesach przetwarzania danych, a co za tym idzie – określenia ich zakresów obowiązków i odpowiedzialności.



Jest to szczególnie istotne w dużych organizacjach, o skomplikowanej strukturze, które z założenia potrzebują więcej czasu na przygotowanie i wdrożenie odpowiednich procesów. Nie chodzi tutaj o wywołanie obawy przez dotkliwymi sankcjami finansowymi, ale przede wszystkim o dostosowanie standardów przetwarzania danych osobowych do wymogów wynikających z RODO, pozwalających na wzmocnienie pozycji rynkowej przedsiębiorstwa.

Zgoda pracownika jako podstawa przetwarzania danych

Obecnie zgoda może być podstawą przetwarzania zarówno zwykłych danych osobowych, jak i danych wrażliwych. Pomimo tego, możliwość przetwarzania danych pracowników na tej podstawie budzi liczne kontrowersje. Podnosi się, że pracodawca, jako silniejsza strona stosunku pracy, może z łatwością wymusić na pracowniku wyrażenie zgody, a taka zgoda, która nie jest dobrowolna, jest nieskuteczna. Propozycja zmian do kodeksu pracy legalizuje przetwarzanie przez pracodawcę innych danych osobowych, niż wymienione w przepisach, na podstawie zgody pracownika bądź kandydata do pracy.



r. pr. Edyta
Jagiełło

Nie zgadzam się z poglądem, że zgoda pracownika z założenia nie może być dobrowolna. Sam kodeks pracy dopuszcza posługiwanie się zgodą pracownika. Przykładowo, zgody pracownika wymaga potrącenie należności z jego wynagrodzenia. Zgoda wymagana jest też od pracownicy w ciąży na pracę w określonych systemach czasu pracy oraz na delegowanie jej poza stałe miejsce pracy. Nie można zakładać, że we wszystkich tych przypadkach ta zgoda jest wymuszana przez pracodawcę. Planowana nowelizacja wyraźnie wskazuje zgodę pracownika jako podstawę do przetwarzania jego danych osobowych, o ile dotyczą one stosunku pracy. Jest to zmiana w dobrym kierunku i można zakładać, że w przypadku jej wejścia w życie, zgoda będzie stanowiła znacznie częstszą podstawę przetwarzania przez pracodawców danych pracowników lub kandydatów do pracy, niż dotychczas.

RODO - nowe regulacje ochrony danych osobowych kandydatów do pracy i pracowników – śniadanie biznesowe

7 grudnia 2017, Kraków

Zapraszamy na spotkanie przy śniadaniu, które będzie poświęcone omówieniu nowych regulacji z obszaru ochrony danych osobowych kandydatów do pracy i pracowników:

- o jakie dane pracodawca będzie mógł pytać kandydatów i pracowników?
- czy zgoda będzie dopuszczalną podstawą przetwarzania danych pracowniczych?
- jaka będzie rola HR we wdrożeniu RODO?
- monitorowanie pracowników i zbieranie danych biometrycznych – czy będzie dozwolone i na jakich warunkach?

Prowadząca: r. pr. dr Dominika Dörre-Kolasa.

Śniadanie odbędzie się **7 grudnia 2017 r. (czwartek), godz. 10:00 – 12:00**, w Park Inn by Radisson, ul. Monte Cassino 2, 30-337 Kraków.



W praktyce może być trudno jednoznacznie wskazać, jakie dane dotyczą stosunku pracy, a w konsekwencji, jaki jest dopuszczalny zakres przetwarzania danych na podstawie zgody pracownika. Będzie to jednak rozstrzygane case by case w praktyce. Jednocześnie brak zgody nie będzie mógł powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji dla pracownika czy kandydata do pracy, a w szczególności stanowić przyczyny uzasadniającej odmowę zatrudnienia czy rozwiązania umowy o pracę.

Nowy katalog danych, których może żądać pracodawca

Obecnie pracodawca może domagać się od kandydatów do pracy takich informacji, jak: imię (imiona) i nazwisko, imiona rodziców, data urodzenia, miejsce zamieszkania (adres do korespondencji), wykształcenie oraz przebieg dotychczasowego zatrudnienia. Po nowelizacji, będzie mógł żądać dodatkowo adresu poczty elektronicznej albo numeru telefonu. Od pracowników będzie mógł wymagać również innych danych, w tym danych osobowych dzieci i innych członków jego najbliższej rodziny, jeżeli ich podanie jest konieczne ze względu na korzystanie przez nich ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy.

Projektowane przepisy dopuszczają możliwość żądania od pracownika adresu mailowego albo numeru telefonu. Będą Państwo musieli zdecydować, czy chcą otrzymać od kandydata adres mailowy, czy numer telefonu, chyba że kandydat dobrowolnie wskaże jeden i drugi. Jednocześnie adres do korespondencji, adres e-mail oraz numer telefonu, które uzyskają Państwa od kandydatów, nie będą mogły być przez Państwa wykorzystywane po zatrudnieniu takiej osoby, chyba że wyrazi ona na to zgodę.

Niezależnie od powyższego, nowe przepisy dopuszczają przetwarzanie całego spektrum danych innych, niż wyraźnie w nich wymienione. Warunkiem jest, aby dotyczyły one stosunku pracy i aby mieli Państwo zgodę pracownika lub kandydata na ich przetwarzanie, wyrażoną w postaci papierowej lub elektronicznej. To samo ma dotyczyć danych biometrycznych, które również będą mogły być przetwarzane za zgodą osoby, której dotyczą, przy czym wyłącznie w przypadku pracowników, a nie kandydatów do pracy. Projektowane zmiany wprowadzają jednocześnie wyraźne wyłączenia. Informacje o nałogach, stanie zdrowia, życiu seksualnym czy orientacji seksualnej pracownika bądź kandydata do pracy, nie będą mogły być przetwarzane przez pracodawców nawet na podstawie zgody. Pozyskiwanie i przetwarzanie tego szczególnego katalogu danych będzie możliwe tylko w przypadkach, w których obowiązek ich podania wynika z odrębnych przepisów lub gdy jest to konieczne dla wypełnienia obowiązku pracodawcy wynikającego z przepisu prawa.



apl. adw. Marta
Zalewska

Monitorowanie pracowników po nowemu

RODO nie odnosi się wprost do kwestii monitorowania pracowników. Daje jednak państwom członkowskim swobodę decyzji co do wprowadzenia szczegółowych regulacji w tym zakresie. Przygotowany został projekt zmian do kodeksu pracy, który zakłada m.in. uregulowanie stosowania monitoringu wizyjnego w miejscu pracy.

apl. adw. Paulina
Szymczak-
Kamińska

Obecne przepisy nie regulują możliwości stosowania monitoringu w miejscu pracy. Nie oznacza to jednak, że nie można go stosować. Mogą Państwo to robić, po spełnieniu kilku warunków, jak sprecyzowanie celu, któremu ma służyć monitoring; zapewnienie proporcjonalności stosowanych środków do założonego celu oraz poinformowanie pracowników o stosowaniu monitoringu. Nie ma przy tym obecnie ograniczenia co do celu, jakiemu ma służyć monitoring. Oby stosowane środki były proporcjonalne do tego celu. To może się zmienić, w przypadku wejścia w życie nowych przepisów. Monitoring wizyjny ma być dopuszczalny wyłącznie, jeśli jego celem będzie zapewnienie bezpieczeństwa pracowników, ochrona mienia lub zachowanie w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Będzie mógł polegać na wprowadzeniu szczególnego nadzoru nad miejscem pracy lub terenem wokół zakładu pracy, w postaci środków technicznych umożliwiających rejestrację obrazu. Warunkiem stosowania monitoringu będzie uprzednie poinformowanie o tym pracowników, z co najmniej 14-dniowym wyprzedzeniem.

Monitorowanie pracowników to nie tylko monitoring wizyjny, ale również inne formy kontroli, jak przeglądanie poczty i zawartości komputera, nagrywanie rozmów czy stosowanie urządzeń GPS. Korzystanie z takich form pozostaje nierozstrzygnięte w projektowanych przepisach, które ograniczają się wyłącznie do monitoringu wizyjnego. Czy będą one zatem dopuszczalne? Tak, ponieważ żaden przepis tego nie wyłącza. To oznacza, że będą Państwo mogli je stosować, przy spełnieniu tych samych przesłanek, które są wymagane obecnie i które zostały wymienione przez Koleżankę. Co więcej, nie będzie w tym przypadku ograniczeń co do celu, jakiemu ma służyć kontrola. Oczywiście poza wymogiem proporcjonalności, który odnosi się do każdej formy kontroli. Dodam, że wobec braku regulacji na poziomie ustawowym, każda forma kontroli wymaga uregulowania w aktach wewnętrznych zakładowych. Właściwym miejscem jest regulamin pracy, ponieważ są to zagadnienia dotyczące porządku i organizacji w procesie pracy. Istotną rolę będą odgrywać również wytyczne grupy roboczej art. 29 RODO, która w czerwcu br. zajęła wstępne stanowisko w sprawie przetwarzania danych w związku ze stosowaniem systemów nadzoru elektronicznego w pracy oraz monitorowaniem pracowników przy pomocy systemów GPS.

r. pr. Robert
Stępień

Ograniczona odpowiedzialność karna, wyższe kary administracyjne

Projekt ustawy wdrażającej RODO znacznie ogranicza odpowiedzialność karną za naruszenie przepisów o ochronie danych osobowych. Z drugiej strony naruszenie szeregu obowiązków wynikających z RODO będzie karane surowymi karami administracyjnymi. Mogą być one nakładane na osoby fizyczne, ale także na przedsiębiorców.

adw. dr Damian
Tokarczyk

Projekt ustawy przewiduje dwa przepisy karne. Jeden definiuje wykroczenie, a drugi przestępstwo. Wykroczenie, zagrożone karą grzywny do 5.000 zł, ma polegać na udaremnieniu lub utrudnieniu przeprowadzenia kontroli przestrzegania przepisów o ochronie danych osobowych. Przestępstwo z kolei popełni ten, kto bez podstawy prawnej będzie przetwarzał dane wrażliwe, a więc ujawniające pochodzenie rasowe lub etniczne, poglądy polityczne, przekonania religijne lub światopoglądowe, przynależność do związków zawodowych, dane genetyczne, dane biometryczne lub dane dotyczące zdrowia, seksualności czy orientacji seksualnej. Oprócz tego, projekt odsyła do przepisów RODO dotyczących administracyjnych kar pieniężnych. Są one bardzo dotkliwe – za nieprzestrzeganie przepisów RODO Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych będzie mógł nałożyć, w drodze decyzji administracyjnej, karę do wysokości 10.000.000 EUR, a w przypadku przedsiębiorców – do wysokości odpowiadającej 2% całkowitego rocznego światowego obrotu z poprzedniego roku obrotowego, przy czym zastosowanie będzie miała wyższa kwota.

Taka kara może być nałożona na tego, kto nie wykonuje obowiązków administratora danych lub podmiotu przetwarzającego, certyfikującego lub monitorującego dane. Jeszcze surowsza kara, wynosząca do 20.000.000 EUR lub do 4 % rocznego światowego obrotu, może być nałożona na tego, kto przetwarza dane osobowe z naruszeniem podstawowych zasad RODO (w tym przetwarza dane bez zgody ich dysponenta). Tej samej karze ma podlegać w szczególności podmiot, który narusza prawa osób, których dotyczą przetwarzane dane osobowe oraz podmiot niestosujący się do nakazu ograniczenia przetwarzania lub zawieszenia przepływu danych. Katalog „czynów zabronionych” jest znacznie szerszy i istotnie wykracza poza wskazane przez mnie przykłady.

Otrzymuj na bieżąco informacje na temat zmian
w prawie pracy od naszych Prawników.



Zgłoszenia prosimy kierować
na adres:
prohrevenst@raczkowski.eu