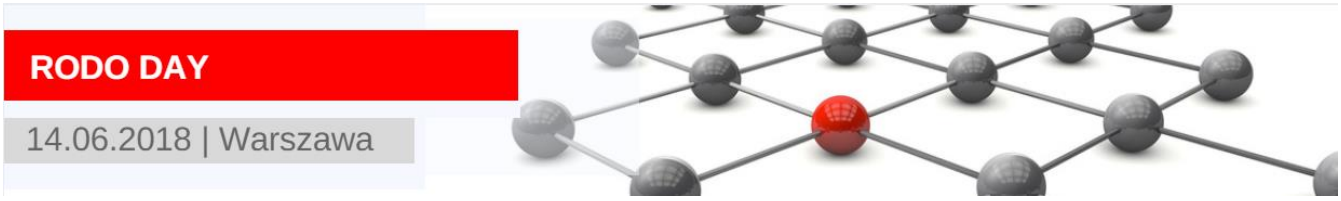


Szanowni Państwo,

25 maja zaczęły być stosowane przepisy RODO. Co więcej, 16 maja została uchwalona ustawa o ochronie danych osobowych. Ustawą tą wprowadzono w szczególności ważne zmiany do kodeksu pracy w zakresie monitorowania pracowników w zakładzie pracy, w tym stosowania monitoringu wizyjnego oraz przeglądania poczty elektronicznej. Jednocześnie cały czas trwają prace nad zmianami w przepisach w zakresie danych osobowych, jakie może przetwarzać pracodawca na etapie rekrutacji i w toku zatrudnieniu.

W niniejszym wydaniu PRO HR komentujemy najważniejsze zmiany oraz podpowiadamy, jak przygotowywać się do nowej prawnej rzeczywistości, w szczególności wobec braku przepisów przejściowych i klarownej wykładni przepisów RODO.

Mamy nadzieje, iż pomocny okaże się majowy ProHR oraz opracowany specjalnie dla Państwa RODOdekalog.

Życzę owocnej lektury,
Dominika Dorre-Kolasa

Znaczenie 25 maja 2018r. dla bieżącego funkcjonowania podmiotów przetwarzających dane - wdrożenie i stosowanie RODO

RODO weszło w życie już w 2016 r., jednak dopiero – od 25 maja br. zacznie być stosowane w całości i to niezależnie od stanu zaawansowania prac legislacyjnych nad zmianami w przepisach sektorowych. Dla pracodawców wiąże się to z nowymi obowiązkami i koniecznością weryfikacji aktualnie stosowanej dokumentacji.

WYDARZENIA

RODO Day

14 czerwca 2018 r.

RODO Day dedykowane jest kadrze menadżerskiej, pracownikom działów HR oraz przedstawicielom podmiotów świadczących usługi przetwarzania danych osobowych.

Wydarzenie płatne.

Program dostępny jest tutaj.

Konferencja odbędzie się **14 czerwca 2018 r. (czwartek), godz. 09:30 – 16:30**, w biurze kancelarii przy ul. Bonifraterskiej 17 (21 piętro) w Warszawie.

Pytania oraz zgłoszenia prosimy kierować na adres: prohrevents@raczkowski.eu

DEKALOG RODO

1. Nie daj się RODO-panice. Zachowaj spokój, konsekwentnie i profesjonalnie realizuj plan wdrożenia.

2. Oceń ryzyko i monitoruj jego poziom. Dla wszystkich procesów przetwarzania danych osobowych należy określić poziom ryzyka związanego z przetwarzaniem danych osobowych i wdrożyć odpowiednie środki zabezpieczające.

3. Dokładnie inwentaryzuj i sprzątaj zasoby danych osobowych. Tylko wówczas możliwa będzie ocena ryzyka naruszenia ochrony danych (np. sprawdź jakie dane są przetwarzane, jak wiele osób ma do nich dostęp i w jakich celach, jak wyglądają archiwa, jakie rejestry są prowadzone i przez kogo, co w szafach gromadzą pracownicy itp).

4. Nadaj upoważnienia i świadomie powierzaj przetwarzanie danych osobowych. Prawidłowe wdrożenie RODO wymaga zidentyfikowania procesów przetwarzania danych, w których dochodzi do powierzenia przetwarzania. Nie podpisuj umów z dostawcami, co do których nie dokonałeś oceny czy zapewniają wystarczające gwarancje wdrożenia odpowiednich środków technicznych i organizacyjnych. **Pamiętaj!** Każda osoba działająca z upoważnienia administratora danych lub podmiotu przetwarzającego i mająca dostęp do danych osobowych przetwarza je wyłącznie na polecenie administratora!

5. Ustal wobec kogo i kiedy będziesz realizować obowiązek informacyjny. Dokonaj przeglądu stosowanych obecnie klauzul informacyjnych pod kątem wymogów wynikających z art. 13 i 14 RODO tak aby po 25 maja wobec procesów przetwarzania rozpoczynających się po tej dacie spełniać wymogi rozporządzenia.

6. Przetwarzaj tylko to, co niezbędne. Pamiętaj, że dane, które przetwarzasz muszą być adekwatne, stosowne oraz ograniczone do tego, co niezbędne do celów, w których są przetwarzane.

7. Projektuj rozwiązania na miarę organizacji. Pamiętaj, że RODO wymaga zindywidualizowanego podejścia do przetwarzania danych osobowych w organizacji, a to wymaga znacznego nakładu czasu. Droga na skróty, w kierunku gotowych wzorów może się okazać prowadzącą w ślepy zaułek.

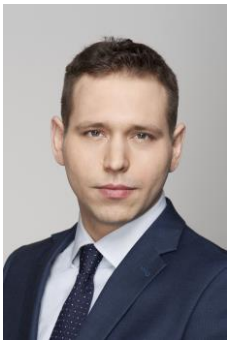
8. Opracuj niezbędną dokumentację. Stworzenie właściwej dokumentacji pozostaje w gestii administratorów i przetwarzających. Treść dokumentów ma być uzależniona od oceny ryzyka dla poszczególnych procesów przetwarzania.

9. Nie zbieraj danych nadmiarowych (na zapas) i nie chomikuj tych, których już nie potrzebujesz. Pamiętaj że dane osobowe powinny być zbierane w konkretnych, wyraźnych i prawnie uzasadnionych celach i nieprzetwarzane dalej w sposób niezgodny z tymi celami. przechowywane w formie umożliwiającej identyfikację osoby, której dane dotyczą, przez okres nie dłuższy, niż jest to niezbędne do celów, w których dane te są przetwarzane.

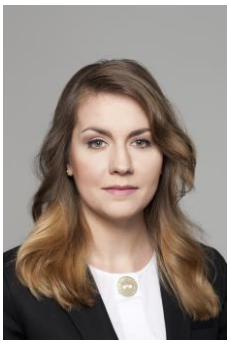
10. Pamiętaj, że zgoda nie jest lekiem na całe zło. O zgodę pytaj tylko wówczas, gdy nie ma innej podstawy prawnej przetwarzania. Pamiętaj, że przy naruszeniu zasady minimalizacji, a więc ograniczenia danych do tego, co niezbędne do celów, w których są przetwarzane zgoda nie usankcjonuje naruszenia.

Ius Laboris Poland Global HR Lawyers
Raczkowski Paruch

Przetwarzając dane osobowe, będą Państwo musieli zaprojektować i wdrożyć kompleksowy system ochrony tych danych, dostosowany do specyfiki Państwa działalności i organizacji, a także być w stanie zapewnić rozliczalność swoich działań (móc wykazać swoje działania w tym zakresie). Aby tego dokonać, rekomenduję gruntowne zweryfikowanie zasobów danych osobowych oraz określenie celu i okresu ich przetwarzania. Niedochowanie obowiązków wynikających z Rozporządzenia może skutkować kontrolą, a stwierdzenie nieprawidłowości - nałożeniem dotkliwych sankcji.



apl. adw. Jakub Lasek



apl. adw. Paulina Szymczak-Kamińska

Jeżeli powierzają Państwo przetwarzanie danych osobowych swoich pracowników na zewnątrz (np. w przypadku powierzania obsługi kadrowo-płacowej zewnętrznym firmom), rekomenduję bliżej przyjrzeć się obecnie stosowanym umowom powierzenia przetwarzania danych osobowych. Na gruncie RODO regulacja dotycząca tej umowy została bowiem znacznie rozbudowana.

W szczególności, jako administrator mogą Państwo powierzyć przetwarzanie danych osobowych wyłącznie takiemu podmiotowi, który zapewnia wystarczające gwarancje wdrożenia odpowiednich środków technicznych i organizacyjnych, by przetwarzanie spełniało wymogi określone w RODO i chroniło prawa osób, których dane dotyczą. Jeżeli chodzi o treść umowy, to należy pamiętać, że obowiązkowymi elementami umów powierzenia przetwarzania są m.in. (1) przedmiot i czas trwania przetwarzania; (2) charakter i cel przetwarzania; (3) rodzaj danych osobowych i kategorie osób, których dane dotyczą oraz (4) obowiązki i prawa administratora. Warto przejrzeć umowy, czy zawierają wszelkie wymagane informacje i zweryfikować czy podmiot, któremu powierzają Państwo przetwarzanie danych zapewnia im należytą ochronę.

Czy każdy pracodawca powinien wyznaczyć inspektora ochrony danych osobowych?

RODO nie nakłada na wszystkich pracodawców obowiązku powoływania inspektora. Obowiązek jego wyznaczenia dotyczy organów publicznych, jak również takich podmiotów, których: (1) główna działalność wiąże się z przetwarzaniem danych na dużą skalę, a zakres, charakter i cele tego przetwarzania wymagają regularnego i systematycznego monitorowania osób, których dane dotyczą, albo (2) główna działalność wiąże się z przetwarzaniem danych na dużą skalę szczególnych kategorii danych osobowych (wymienionych w art. 9 RODO) lub danych dotyczących wyroków skazujących. Ustalenie, czy ten obowiązek istnieje, należy do wewnętrznych zadań pracodawcy, który swoją ocenę powinien uzasadnić (udokumentować).

apl. radc.
Grzegorz Larek

Dobrowolne wyznaczenie kompetentnego inspektora może być pomocne, gdyż jego wsparcie merytoryczne ułatwi przestrzeganie przepisów, pomoże przygotować wymaganą dokumentację i pozwoli na przejęcie bieżącego kontaktu z organami nadzorczymi. Z drugiej jednak strony, trudno sobie wyobrazić, aby jedna osoba była w stanie podołać szeregom obowiązków jakie wynikają z RODO. Należy pamiętać, iż co do zasady IODO ma być osobą fizyczną.

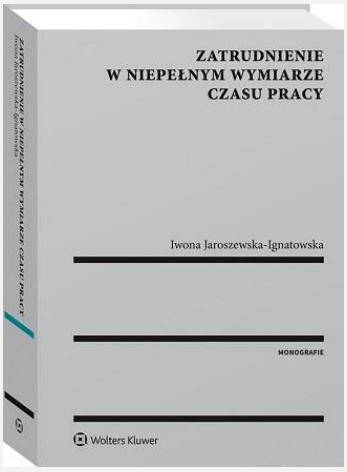
PUBLIKACJE

Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy

To pierwsza na polskim rynku publikacja, która w sposób kompleksowy porusza zagadnienie zatrudnienia niepełnoetatowego.

W opracowaniu podjęto próbę zdefiniowania pojęcia "pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy" na tle ustawodawstwa polskiego, a także ustalenia, które uprawnienia pracownicze przysługują pracownikom niepełnoetatowym w wymiarze proporcjonalnym, a które w pełnej wysokości.

Autor książki:
r. pr. dr Iwona Jaroszewska-Ignatowska



Pytania prosimy kierować na adres:
prohrevents@raczkowski.eu

Nawet jak zlecimy zewnętrznej firmie wykonywanie czynności pokrywające się z zakresem obowiązków IODO, to zgodnie z uchwaloną ustawą o ochronie danych osobowych o wyznaczeniu IODO należy zawiadomić Prezesa Urzędu Ochrony danych Osobowych wskazując jego imię, nazwisko oraz adres poczty elektronicznej lub numer telefonu. RODO gwarantuje inspektorom duży zakres niezależności i swobody, utrudniając pracodawcom np. odwołanie inspektora i pociągnięcie go do odpowiedzialności. Jednocześnie inspektora należy informować o sprawach wiążących się z danymi osobowymi, zapewnić jego udział w spotkaniach i konsultować bieżące kwestie, bez możliwości wpływania na jego opinie. Przyczyny działań niezgodnych z zalecaniami inspektora pracodawca musi uzasadniać. Gdy dodać do tego konieczność poniesienia nakładów na organizację pracy i widmo konfliktu interesów, potencjalne korzyści mogą okazać się mniejsze niż ryzyka.

Monitoring poczty elektronicznej i inne formy monitorowania pracowników – konieczne zmiany w regulaminach

Dotychczas był to temat nieuregulowany, a pracodawcy działali w oparciu o stanowisko GIODO, doktryny i orzecznictwa. Od 25 maja przepisy kodeksu pracy dość szczegółowo regulują tę kwestię.

W świetle nowych przepisów, będą mogli Państwo prowadzić monitoring wizyjny, monitoring poczty elektronicznej oraz inne formy monitoringu. Monitorowanie poczty elektronicznej, jak również korzystanie z innych form monitorowania (z wyjątkiem monitoringu wizyjnego), będzie możliwe, jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia, aby pracownicy jak najpełniej wykorzystywali czas pracy na wykonywanie swoich obowiązków, a także w celu zapewnienia prawidłowego wykorzystywania przez nich powierzonych im narzędzi pracy. Stosowanie monitoringu wizyjnego będzie możliwe, jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia bezpieczeństwa Państwa pracowników lub ochrony mienia lub kontroli produkcji czy też zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić Państwa na szkodę. Cele, zakres oraz sposób zastosowania monitoringu będą Państwo ustalać w regulaminie pracy (chyba, że są Państwo objęci układem zbiorowym), ewentualnie w obwieszczeniu, jeśli nie są Państwo zobowiązani do ustalenia regulaminu pracy. O wprowadzeniu monitoringu będą Państwo zobowiązani poinformować pracowników nie później niż 2 tygodnie przed jego uruchomieniem. Nie dotyczy to sytuacji, w których monitoring już jest stosowany. Jeżeli nie mają Państwo takich regulacji, trzeba je jak najszybciej wprowadzić, a jeżeli regulacje już obowiązują, rekomenduję dokonać ich przeglądu pod kątem zgodności z nowymi przepisami. Niezależnie od powyższego, w przypadku nowych pracowników, powiadomienie o stosowaniu monitoringu należy im przekazać na piśmie przed dopuszczeniem do pracy.

apl. adw. Marta Zalewska

Zgoda osoby ubiegającej się o zatrudnienie w procesie rekrutacji jako podstawa przetwarzania danych

Ronald Wasilewski
prawnik

Zgoda osoby ubiegającej się o zatrudnienie w procesie rekrutacji na przetwarzanie jej danych osobowych powinna być dobrowolna i świadoma. Administrator podczas pozyskiwania danych osobowych od kandydata, powinien podać wszystkie informacje zawarte w art. 13 RODO w tym m.in. tożsamość administratora czy cele przetwarzania danych osobowych. Jeżeli osoba ubiegająca się o zatrudnienie wyrazi zgodę w pisemnym oświadczeniu, które dotyczy także innych kwestii, zapytanie o zgodę musi zostać przedstawione w sposób pozwalający wyraźnie odróżnić je od pozostałych kwestii, w zrozumiałej i łatwo dostępnej formie, jasnym i prostym językiem. Należy również pamiętać, iż zgoda może być w każdym momencie wycofana, bez jakichkolwiek negatywnych konsekwencji. Warto dokonać przeglądu stosowanych przez Państwa klauzul zgód i w razie potrzeby dostosować je do wymogów RODO, pamiętając jednak o tym, iż jeżeli są inne podstawy przetwarzania danych osobowych jak np. niezbędność przetwarzania dla zawarcia umowy czy też prawnie usprawiedliwione cele administratora, pozyskiwanie dodatkowej zgody będzie zbędne.

Podstawy i przebieg kontroli w nowych przepisach z zakresu ochrony danych osobowych

W nowej ustawie o ochronie danych osobowych ustawodawca dużo uwagi poświęcił kwestii kontroli przestrzegania przepisów dotyczących ochrony danych osobowych (zarówno RODO, jak i krajowych przepisów sektorowych). Kontrola może trwać maksymalnie 30 dni. Może zostać wszczęta w wyniku zatwierdzonego przez P-UODO planu kontroli, na skutek informacji uzyskanych przez Prezesa Urzędu lub w wyniku rutynowego monitorowania przestrzegania przepisów RODO. Kontrolowany będzie miał obowiązek pisemnego wskazania osoby upoważnionej do reprezentowania go w trakcie kontroli.

Kontrolujący będą mieli prawo min. wstępu na teren kontrolowanego zakładu pracy od godz. 6.00 do 22.00 (bez wcześniejszej zapowiedzi), wglądu do wszelkich dokumentów i informacji mających związek z zakresem kontroli, przeprowadzania oględzin systemów informatycznych czy też przesłuchiwania w charakterze świadków osób mogących być w posiadaniu informacji mających znaczenie w sprawie. Dopuszczalne będzie także przesłuchiwanie pracowników kontrolowanego. Mają Państwo obowiązek zapewnienia warunków i środków niezbędnych do sprawnego przeprowadzenia kontroli. Obowiązek ten obejmie min. sporządzenie na własny koszt kopii lub wydruków dokumentów znajdujących się w jego posiadaniu. Jeżeli kontrolujący natrafi na opór przy wykonywaniu czynności kontrolnych, to do pomocy będzie mógł skorzystać z asysty Policji. Możliwe będzie także nagrywanie przebiegu kontroli przez kontrolujących. Kontrola będzie kończyła się przedstawieniem protokołu kontroli. Jeżeli nie będą się Państwo z nim zgadzali, będą Państwo mogli złożyć pisemne zastrzeżenia co do jego treści. Formą odpowiedzi na zastrzeżenia mogą być jednak dodatkowe czynności kontrolne. Dobrym rozwiązaniem jest opracowanie i wdrożenie procedury postępowania na wypadek kontroli.

apl. radc. Adrian
Szutkiewicz

Odpowiedzialność za naruszenie przepisów RODO

r. pr. Paulina Zawadzka-Filipczyk

Sankcje grożące administratorowi danych i podmiotowi przetwarzającemu za naruszenie zasad ochrony danych osobowych są wyjątkowo dotkliwe. Po pierwsze, mogą zostać nałożone w trybie administracyjnym niefinansowe środki naprawcze oraz kary pieniężne (i to niezależnie od siebie, tzn. zarówno jedne, jak i drugie). Do środków naprawczych należą w szczególności: upomnienie, nakazanie dostosowania operacji przetwarzania do przepisów RODO czy wprowadzanie czasowego lub całkowitego ograniczenia przetwarzania, a nawet zakazu przetwarzania danych. Z kolei maksymalna wysokość kar pieniężnych, jakie mogą być nałożone z tytułu najpoważniejszych naruszeń RODO, sięga 20 000 000 euro, a w przypadku przedsiębiorstwa – do 4% jego całkowitego rocznego światowego obrotu z poprzedniego roku obrotowego (zastosowanie ma kwota wyższa).

Zespół ds. Ochrony Danych Osobowych Raczkowski Paruch

to zespół prawników posiadających wieloletnie doświadczenie w zakresie ochrony danych osobowych, którzy w sposób kompleksowy przygotują Państwa firmę do zgodnego z prawem przetwarzania danych osobowych.

r. pr. dr Dominika Dörre-Kolasa

r. pr. Edyta Jagiełło

r. pr. Daria Jarmużek

apl. radc. Grzegorz Larek

apl. adw. Jakub Lasek

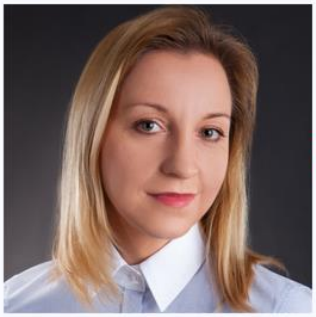
r. pr. Paweł Sych

apl. radc. Adrian Szutkiewicz

apl. adw. Paulina Szymczak-Kamińska

apl. adw. Marta Zalewska

Ronald Wasilewski
prawnik



r. pr. Paulina Zawadzka - Filipczyk

Ius Laboris Poland Global HR Lawyers
Raczkowski Paruch