

UODO może zmienić zdanie o Planach

PRAWO PRACY

Lukasz Guza

lukasz.guza@infor.pl

Firma ma prawo żądać danych identyfikacyjnych (w tym np. numeru telefonu oraz adresu e-mailowego) od pracownika na potrzeby uczestniczenia w pracowniczych planach kapitałowych (PPK). O ile oczywiście zatrudniony posiada np. pocztę elektroniczną. Pracodawca nie będzie potrzebował zgody podwładnego do pozyskania i przetwarzania takich danych oraz do ich przekazania instytucji, z którą zawrze umowę o prowadzenie PPK.

Takie stanowisko w kwestii danych identyfikacyjnych może przedstawić Urząd Ochrony Danych Osobowych. Na razie nieoficjalna wersja tego dokumentu jest dostępna i komentowana na portalach internetowych dotyczących zatrudnienia. DGP wystąpiła do UODO o potwierdzenie, czy takie stanowisko jest przygotowywane i zostanie opublikowane. Do momentu zakończenia numeru nie udało się nam uzyskać odpowiedzi w tej sprawie.

Jeśli informacja ta potwierdzi się i UODO przedstawi nową interpretację, to zasady pozyskiwania

omawianych danych istotnie się zmienią.

– Staną się bardziej racjonalne. Wcześniej urząd uznał, że firma może pozyskiwać od pracownika dane identyfikacyjne na potrzeby uczestnictwa w PPK, np. numer telefonu i adres e-mailowy, ale za zgodą zatrudnionego – tłumaczy Paulina Zawadzka-Filipczyk, radca prawny z kancelarii Raczkowski Paruch.

Podkreśla, że wywołuje to liczne problemy, m.in. dlatego że zgodę na przetwarzanie w każdej chwili można cofnąć.

– Tymczasem te dane są niezbędne do zapisania pracownika do PPK. Jeśli UODO zmieni stanowisko, to zgoda nie byłaby potrzebna. Podstawą przetwarzania byłaby ustawa o PPK – dodaje mec. Zawadzka-Filipczyk.

Dotychczasowe wątpliwości i nie do końca akceptowane opinie w sprawie pozyskiwania wspomnianych informacji wynikają z obecnego ukształtowania przepisów. Artykuł 14 ustawy z 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz.U. poz. 2215 ze zm.) nakłada na pracodawcę obowiązek zawarcia z wy-

braną instytucją finansową umowy o prowadzenie PPK (w imieniu i na rzecz zatrudnionych). Umowa taka zawiera dane identyfikacyjne uczestnika pracowniczych planów (art. 20 ust. 1).

– Z kolei k.p. zakłada, że firma może żądać od kandydata do pracy danych kontaktowych, ale wskazanych przez taką osobę. A nie każdy musi posiadać pocztę elektroniczną, a nawet te-

lefon – tłumaczy Tomasz Boboryk, specjalista ds. kadrowo-podatkowych.

Wskazuje, że istotne znaczenie w omawianym zakresie ma jednak art. 22¹ par. 4 k.p.

– Przewiduje on, że pracodawca może żądać podania dodatkowych danych, gdy jest to niezbędne do zrealizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa – dodaje.

Jeśli UODO przyjmie nową interpretację, to będzie się opierać właśnie na tym przepisie. Z nieoficjalnego na razie stanowiska wynika, że pracodawca będzie żądał od swoich pracowników innych danych niż określone w art. 22¹ par. 1 i 3 k.p. (czyli np. numeru telefo-

nu i adresu e-mailowego) ponieważ jest to niezbędne do spełnienia obowiązku wynikającego z art. 14 ust. 1 w zw. z art. 20 ust. 1 ustawy o PPK. Brak pozyskania zgody pracownika na takie przetwarzanie jego danych nie będzie sprzeczne z zasadami zawartymi w RODO, ale firma ma pozyskiwać takie informacje tylko w celu przekazania ich do instytucji finansowej, z którą zawiera umowę na prowadzenie PPK.

– Już teraz niektóre z tych instytucji w umowach z pracodawcami wyłączają obowiązek przekazywania numeru telefonów i adresów e-mailowych uczestników PPK, bo chcą w ten sposób ograniczyć im problemy z pozyskiwaniem takich informacji – wskazuje mec. Zawadzka-Filipczyk.

Podkreśla, że jeśli UODO zmieni interpretację, to konieczna będzie też aktualizacja klauzul informacyjnych dla pracowników o przetwarzaniu ich danych na potrzeby PPK.

– Obecnie wskazuje się w nich, że podstawą przetwarzania wspomnianych danych jest zgoda pracownika. Po zmianie byłby nią przepis ustawy o PPK – dodaje mec. Zawadzka-Filipczyk. ©

Więcej na
www.gazeta
prawna.pl

