

Zmiany w prawie o ochronie danych osobowych

w pytaniach i odpowiedziach

Edyta Jagiełło

Czy w aktach osobowych można przechowywać kserokopię dowodu osobistego?

Czy kadrowiec może zrobić kserokopię dowodu osobistego kandydata na pracownika? Jakie prawo zabrania kserowania dowodu osobistego?

Jakich danych z dowodu osobistego nie wolno przetwarzać?

Odpowiedź

- GIODO stoi na stanowisku, że kserowanie przez pracodawcę dowodu osobistego kandydata do pracy narusza ustawę o ochronie danych osobowych, o ile prowadzi do pozyskania szerszego zakresu danych osobowych niż ten, do którego pracodawca jest uprawniony.
- Kwestią wtórną, jest to, że samo kserowanie dokumentu jest czynnością *stricte* techniczną. Kluczowe jest, aby ten, kto pozyskuje dane zawarte w dowodzie tożsamości, był do tego uprawniony.

Odpowiedź cd

- Art. 22¹ k.p. określa, jakie dane osobowe kandydatów do pracy i pracowników może pozyskiwać pracodawca.
Pracodawca może żądać następujących danych:
 - imię (imiona) i nazwisko,
 - imiona rodziców,
 - data urodzenia,
 - miejsce zamieszkania (adres do korespondencji),
 - wykształcenie,
 - przebieg dotychczasowego zatrudnienia.

Odpowiedź cd

- W związku z tym, jeżeli pracodawca kseruje dowód osobisty kandydata do pracy bądź kseruje i przechowuje w aktach osobowych dowód osobisty pracownika, to wszystkie dane wychodzące poza zakres określony powyżej musi zasłonić – nie może ich bowiem przetwarzać. Takimi danymi są: wzrost, kolor oczu, miejsce urodzenia, a w przypadku kandydata do pracy również numer PESEL.



Czy można kserować legitymację studencką? Kontrola z ZUS-u nakazała nam kserowanie legitymacji studenta zatrudnionego na umowę zlecenia?

Partner
merytoryczny



Ius Laboris Poland Global HR Lawyers

Raczkowski Paruch

Odpowiedź

- Tak, można kserować legitymację studencką i zbierać te dane, ponieważ są to dane niezbędne do ustalenia, że dana osoba jest studentem. W przypadku zatrudnienia studenta na podstawie umowy zlecenia, pracodawcy nie mają obowiązku odprowadzania od ich wynagrodzenia składek ZUS.



Czy CV może być w aktach osobowych?

Partner
merytoryczny




Ius Laboris Poland Global HR Lawyers

Raczkowski Paruch

Odpowiedź

- Tak, pracodawca może przechowywać CV pracownika w jego aktach osobowych.
- Zgodnie z rozporządzeniem w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika, pracodawca w części A akt osobowych przechowuje dokumenty zgromadzone w związku z ubieganiem się o zatrudnienie. Przyjmuje się, że CV bądź list motywacyjny również należą do grupy takich dokumentów.



Co z kopiowaniem paszportu/wizy w przypadku zatrudniania obcokrajowca? Niezbędne są później do wniosków o zatrudnienie/pobyt etc. Czy pracodawca może skopiować i przechowywać kopie tych dokumentów?

Co w kwestii wiz/paszportów, gdy potrzebujemy ich do zatrudnienia osób z zagranicy?

Odpowiedź

- Tak, pracodawca może w przypadku zatrudniania obcokrajowca kopiować i przechowywać kopie jego paszportu bądź wizy, ponieważ jest to niezbędne dla wykonania określonych przez prawo obowiązków związanych z jego legalnym zatrudnieniem.

Czy przy zatrudnianiu pracownik musi podpisać zgodę na przetwarzanie jego danych osobowych przez pracodawcę? Kiedy pracownik ma wyrazić tę zgodę? Przy podpisaniu umowy o pracę?

Na podstawie jakiego przepisu pracownik musi podpisać zgodę na przetwarzanie danych osobowych? Przecież pracodawca przetwarza te dane na mocy ustawy w związku z zatrudnieniem.

Jak ma wyglądać taka klauzula zgody pracownika i czego np. może dotyczyć?

Odpowiedź

- Pracodawca nie powinien prosić o zgodę pracownika na przetwarzanie danych osobowych, ponieważ ma ku temu wyraźną podstawę prawną (art. 22(1) k.p.).
- W związku z tym, przetwarzanie danych osobowych pracowników nie powinno odbywać się na podstawie ich zgody. Wyjątkowo można się taką zgodą posłużyć, ale tylko jeżeli jest ona wyrażona w pełni dobrowolnie, tzn. wówczas, gdy pracownik może odmówić zgody bez poniesienia negatywnych konsekwencji (przykładowo umieszczenie zdjęcia pracownika w wewnętrznej bazie kontaktów za jego zgodą).

Co w przypadku biur rachunkowych, które przetwarzają dane pracowników różnych firm? Czy od każdej osoby biuro ma mieć zgodę? Czy ma je mieć pracodawca? Czy to pracodawca zbiera zgody i w formie pełnomocnictwa przekazuje zgodę do biura?



Czy jeżeli biuro rachunkowe sporządza wszelkie dokumenty dla przedsiębiorcy – os. fizycznej prowadzącej działalność gospodarczą – to potrzebujemy jakiejś zgody na przetwarzanie? Jakie dokumenty biuro rachunkowe musi podpisać z takim klientem?

Odpowiedź

- Biuro rachunkowe nie potrzebuje indywidualnej zgody każdego pracownika firmy i przedsiębiorcy, z którym współpracuje. Powinno jednak zawrzeć z tą firmą lub przedsiębiorcą umowę o powierzenie przetwarzania danych (art. 31 ustawy o ochronie danych osobowych). Wówczas powierzenie przetwarzania danych na podstawie tej umowy nie wymaga zgody indywidualnych pracowników.

Co w przypadku działów personalnych, które rekrutują za pośrednictwem partnerów – agencji pracy? Czy taka zgoda może być wyrażona tylko dla agencji czy również dla firmy, która korzysta z agencji?



Czy agencja pośrednictwa potrzebuje podjąć w ramach RODO jakieś nowe kroki, wpisywać w bazy jakieś nowe zgody, formuły?

Odpowiedź

- Agencja pośrednictwa pracy (agencja zatrudnienia) może przetwarzać dane osobowe kandydatów do pracy na podstawie ich zgody (art. 23 ust. 1 pkt 1 ustawy o ochronie danych osobowych) lub na podstawie zawartej umowy dotyczącej świadczenia usług pośrednictwa pracy (art. 23 ust. 1 pkt 3 ustawy o ochronie danych osobowych). Agencja, której dany kandydat przekazuje swoje dane, powinna powiadomić tego kandydata o odbiorcach tych danych lub przynajmniej ich kategoriach, którzy są jej znani w chwili pozyskiwania tych danych.
- Agencja pośrednictwa pracy powinna rejestrować zbiory danych, gdyż w ustawie o ochronie danych osobowych brak jest wyłączenia odnoszącego się do prowadzonych przez nią zbiorów.

ZUS przy wniosku o rentę rodzinną często prosi o kserokopię dowodu osobistego osoby zmarłej. Czy ma do tego prawo?

Czy wysyłając pismo do instytucji państwowych typu ZUS, US, MOPR trzeba mieć zgodę pracownika?

Czy należy może każdemu przedłożyć do podpisania formularz: Zgoda na wysyłanie zaświadczeń do ZUS, US, MOPS etc.?

Odpowiedź

Określone organy mogą sprawdzać dokumentację pracowniczą bez zgody zainteresowanych. Do organów tych zalicza się:

- Inspektora PIP (Państwowej Inspekcji Pracy),
- Urzędników z Urzędu Pracy,
- Inspektora z GIODO,
- Policję,
- Agencję Bezpieczeństwa Wewnętrznego,
- Funkcjonariusza Centralnego Biura Antykorupcyjnego,
- Inspektora z ZUS.



Co w przypadku egzekucji komorniczej? Czy na wezwanie komornika pracodawca musi mieć zgodę pracownika na przesłanie danych?

Partner
merytoryczny



Ius Laboris Poland Global HR Lawyers

Raczkowski Paruch

Odpowiedź

- Komornik posiada uprawnienia do żądania informacji od pracodawcy, jeżeli jest to potrzebne do właściwego prowadzenia postępowania egzekucyjnego.
- Komornik, któremu udostępnia się dane osobowe jako organowi postępowania egzekucyjnego, nie jest odbiorcą danych w rozumieniu ustawy o ochronie danych osobowych (jest organem państwowym), a w związku z tym, administrator danych – pracodawca – nie ma obowiązku informowania pracownika (dłużnika) o udostępnieniu danych temu podmiotowi.



**Co z zaświadczeniami do banków – PESEL/ dane osobowe/
wynagrodzenie/okres zatrudnienia/stanowisko
– można te dane wpisywać bez zgody pracownika, czy
potrzebne jest wpisanie do rejestru?**

Partner
merytoryczny



Ius Laboris Poland Global HR Lawyers

Raczkowski Paruch

Odpowiedź

- Pracodawca nie może przekazywać (zwłaszcza telefonicznie) informacji o pracowniku bankom bez wyraźnej zgody pracownika. Zazwyczaj jednak pracownik sam dostarcza formularz zaświadczenia z banku, prosząc o jego wypełnienie – na takich formularzach jest często zawarta zgoda pracownika na przekazanie danych bankowi.



Czy w przypadku kontroli przez ZUS zasadności korzystania przez pracownika ze zwolnienia , pracodawca musi mieć zgodę na podanie danych wrażliwych? Prośba kontroli jest kierowana do ZUS przez pracodawcę.

Partner
merytoryczny



Ius Laboris Poland Global HR Lawyers

Raczkowski Paruch

Odpowiedź

- Nie, pracodawca nie musi mieć zgody pracownika, ponieważ pracodawca może przetwarzać dane o stanie zdrowia pracownika bez jego zgody. Podobnie ZUS ma podstawę prawną, aby te dane o stanie zdrowia pracownika przetwarzać w związku z realizacją obowiązku wypłaty zasiłku chorobowego.



Czy PIP ma prawo przeglądania plików na firmowym komputerze kadrowego?

Partner
merytoryczny



Ius Laboris Poland Global HR Lawyers

Raczkowski Paruch

Odpowiedź

- PIP w trakcie przeprowadzania kontroli ma prawo żądać konkretnych informacji, co wynika z ustawy o PIP (m.in. art. 23). Pracodawca ma obowiązek te informacje przedstawić, ale niekoniecznie w formie zapewnienia dostępu do komputera, ponieważ tam mogą być inne dane, do których PIP nie powinien mieć dostępu i wglądu.



Co z ochroną danych osobowych członków rodzin pracowników zgłaszanych do ubezpieczenia zdrowotnego?

Partner
merytoryczny



Ius Laboris Poland Global HR Lawyers

Raczkowski Paruch

Odpowiedź

- Pracodawca może żądać tych danych, które są konieczne do zgłoszenia członków rodziny do ubezpieczenia zdrowotnego. Obowiązek takiego zgłoszenia wynika z przepisów ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (art. 66 i n.).



Jak ma wyglądać taka zgoda pracownika i od kiedy trzeba ją wdrożyć? Od 2018?

Partner
merytoryczny



Ius Laboris Poland Global HR Lawyers

Raczkowski Paruch

Odpowiedź

- Zgoda pracownika nie powinna być podstawą przetwarzania danych (patrz odpowiedź na pytania 8, 9 i 10). Jeżeli wyjątkowo będziemy się nią posługiwać, to klauzule zgody trzeba dostosować najpóźniej do 25 maja 2018 r., tj. wejścia w życie nowych przepisów.

**Czy firma, która zatrudnia 50 pracowników
powinna zgłosić zbiór do GIODO ?**

**Czy obecnie trzeba rejestrować zbiory danych
dot. pracowników?**

Partner
merytoryczny



Ius Laboris Poland Global HR Lawyers

Raczkowski Paruch

Odpowiedź

- Pracownicze zbiory danych, bez względu na to, ile osób zatrudnia pracodawca, są wyłączone z obowiązku rejestracji (art. 43 ust. 1 pkt 4 ustawy o ochronie danych osobowych). Po wejściu w życie nowego rozporządzenia obowiązek rejestracji zbiorów będzie w ogóle zniesiony.



Czy pracodawca, który wyznaczył ABI, zgłasza do GIODO zbiór danych „kontrahenci”? (Nie jesteśmy sklepem)

Partner
merytoryczny



Ius Laboris Poland Global HR Lawyers

Raczkowski Paruch

Odpowiedź

- Jeżeli ABI został wyznaczony, to ABI prowadzi rejestry zbiorów danych. Nie ma potrzeby zgłaszania tych zbiorów danych odrębnie (art. 36a ustawy o ochronie danych osobowych).



Czy osoba prowadząca działalność gospodarczą i zatrudniająca pracowników, musi zgłosić zbiór do GIODO? Czy ma jeszcze jakieś obowiązki w zakresie ochrony danych osobowych?

Partner
merytoryczny



Ius Laboris Poland Global HR Lawyers

Raczkowski Paruch

Odpowiedź

- Osoba prowadząca działalność gospodarczą i zatrudniająca pracowników jest administratorem ich danych i ciążą na niej wszystkie obowiązki administratora wynikające z ustawy o ochronie danych osobowych (art. 26 ustawy o ochronie danych osobowych, art. 24 rozporządzenia).
- Co do zasady, zbiory danych podlegają rejestracji, a więc taka osoba będzie musiała je zarejestrować, z włączeniami wskazanymi w art. 43 ustawy o ochronie danych osobowych (np. zbiór pracowniczy).



A co w sytuacji, gdy następuje zmiana pracodawcy w trybie 23 (1) kp?

Czy w tym przypadku pracodawca ma jakieś obowiązki?

Czy to jest nowy administrator danych?

Partner
merytoryczny



Ius Laboris Poland Global HR Lawyers

Raczkowski Paruch

Odpowiedź

- Tak, nowy pracodawca przejmujący pracowników stanie się administratorem ich danych i ciążą na nim wszystkie obowiązki administratora wynikające z ustawy o ochronie danych osobowych.



Czy w przypadku spółki administratorem danych będzie spółka jako podmiot czy też konkretny pracownik?

Partner
merytoryczny



Ius Laboris Poland Global HR Lawyers

Raczkowski Paruch

Odpowiedź

- W takim przypadku administratorem danych będzie spółka, która powinna udzielić stosownych upoważnień swoim pracownikom, którzy mają dostęp do danych osobowych (art. 37 ustawy o ochronie danych osobowych).



Czy w przypadku realizacji standardowych zadań spółki, spółka może udostępnić kontrahentowi dane osobowe pracownika (tj. imię, nazwisko, nr dowodu osobistego), upoważniając tegoż pracownika np. do odbioru towaru?

Partner
merytoryczny



Ius Laboris Poland Global HR Lawyers

Raczkowski Paruch

Odpowiedź

- Informacje o pracowniku, takie jak np. jego imię i nazwisko, służbowy telefon, adres email są ściśle związane z życiem zawodowym pracownika i z wykonywaniem przez niego obowiązków służbowych. Dane te mogą być wykorzystywane (udostępniane) przez pracodawcę nawet bez zgody pracownika, którego one dotyczą. Numer dowodu nie zawsze będzie niezbędny dla identyfikacji pracownika, który odbiera towar, dlatego zalecana jest ostrożność i odebranie zgody od pracownika na przekazanie takich danych kontrahentowi.