

Nadzór nad przetwarzaniem danych osobowych kadrowych zgodnie z RODO

Zmiany w Kodeksie Pracy dotyczące przetwarzania i
ochrony danych osobowych

Prowadzi: **Piotr Glen**

Ekspert ds. ochrony danych osobowych
Administrator bezpieczeństwa informacji

**ROZPORZĄDZENIE PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY (UE)
2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r.**

**w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z
przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego
przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE
(ogólne rozporządzenie o ochronie danych)
(dalej RODO)**

Gotowość na 25 maja 2018 roku

Artykuł 88 RODO

Przetwarzanie w kontekście zatrudnienia

1. Państwa członkowskie mogą zawrzeć w swoich przepisach lub w porozumieniach zbiorowych bardziej szczegółowe przepisy mające zapewnić ochronę praw i wolności w przypadku przetwarzania danych osobowych pracowników w związku z zatrudnieniem, w szczególności do celów rekrutacji, wykonania umowy o pracę, w tym wykonania obowiązków określonych przepisami lub porozumieniami zbiorowymi, zarządzania, planowania i organizacji pracy, równości i różnorodności w miejscu pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony własności pracodawcy lub klienta oraz do celów indywidualnego lub zbiorowego wykonywania praw i korzystania ze świadczeń związanych z zatrudnieniem, a także do celów zakończenia stosunku pracy.
2. Przepisy te muszą obejmować odpowiednie i szczegółowe środki zapewniające osobie, której dane dotyczą, poszanowanie jej godności, prawnie uzasadnionych interesów i praw podstawowych, w szczególności pod względem przejrzystości przetwarzania, przekazywania danych osobowych w ramach grupy przedsiębiorstw lub grupy przedsiębiorców prowadzących wspólną działalność gospodarczą oraz systemów monitorujących w miejscu pracy.

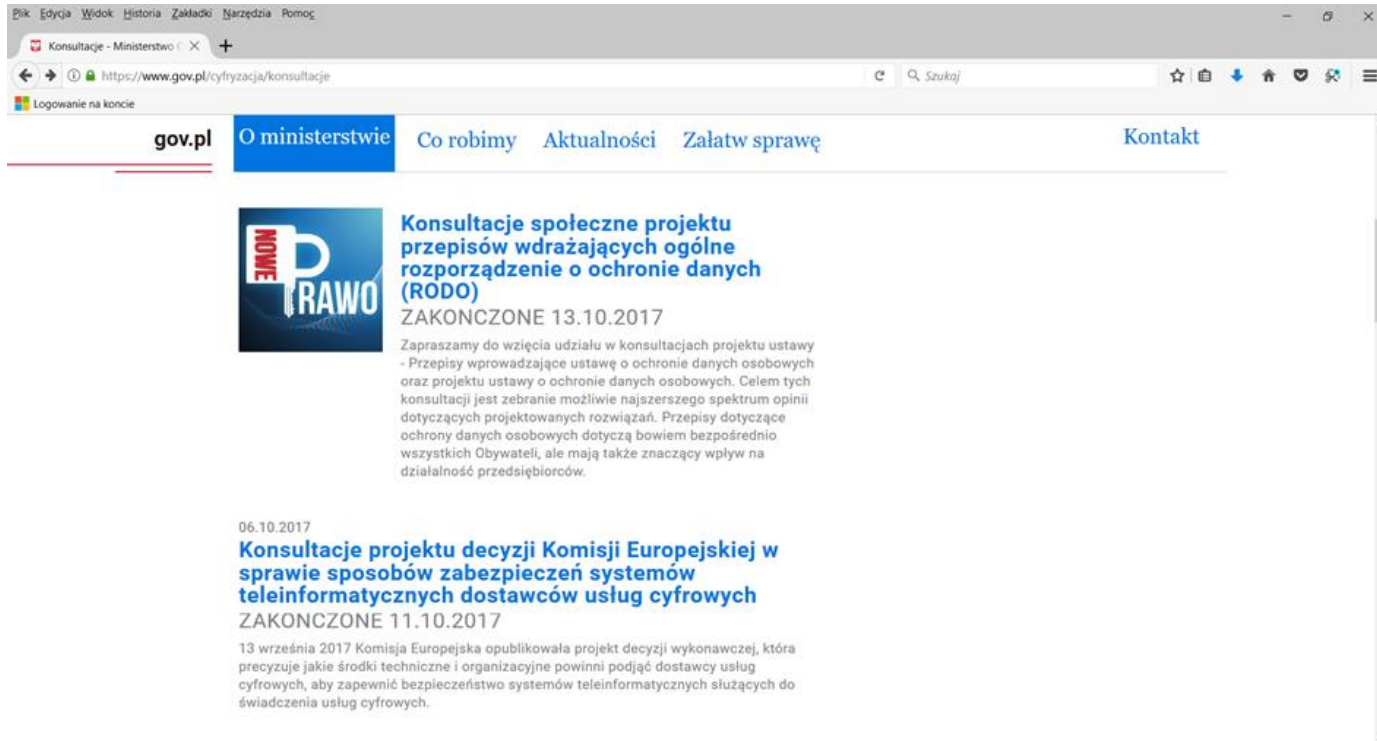


**Nowy projekt ustawy o ochronie danych osobowych,
przyjęty w dniu 16 marca 2018 r. przez
Komitet Stały Rady Ministrów
i rekomendowany do rozpatrzenia przez Radę Ministrów.**



INFOR AKADEMIA

133 ustawy do zmiany i nowa ustawa o ochronie danych osobowych – jest projekt przepisów
Ministerstwo Cyfryzacji opublikowało oficjalny projekt nowej ustawy o ochronie danych osobowych i
projekt przepisów wprowadzających ustawę, który zmienia 133 akty prawne, w tym m.in. Kodeks pracy,
Prawo bankowe czy ustawę o świadczeniu usług drogą elektroniczną.



The screenshot shows a web browser window with the URL <https://www.gov.pl/cyfryzacja/konsultacje>. The page features a navigation bar with links: [gov.pl](#), [O ministerstwie](#), [Co robimy](#), [Aktualności](#), [Załatw sprawę](#), and [Kontakt](#). The main content area is titled "Konsultacje społeczne projektu przepisów wdrażających ogólne rozporządzenie o ochronie danych (RODO) ZAKONCZONE 13.10.2017". Below this, there is a sub-section dated "06.10.2017" titled "Konsultacje projektu decyzji Komisji Europejskiej w sprawie sposobów zabezpieczeń systemów teleinformatycznych dostawców usług cyfrowych ZAKONCZONE 11.10.2017". The text describes the public consultation process for the new data protection law and the Commission's decision on cybersecurity for digital service providers.

Nowy projekt ustawy o ochronie danych osobowych reguluje takie kwestie jak certyfikacja i akredytacja, postępowania w sprawie naruszenia przepisów o ochronie danych, europejska współpraca administracyjna, postępowanie kontrolne, odpowiedzialność cywilna, administracyjne kary pieniężne, inspektorzy ochrony danych, przepisy karne i Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych.



INFOR AKADEMIA

Ustawa z dnia
Przepisy wprowadzające ustawę o ochronie danych osobowych

Projektowane zmiany w Kodeksie Pracy

Art. 5. W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy wprowadza się następujące zmiany:

- Zakres danych
- Podstawy prawne przetwarzania danych
- Monitoring wizyjny

1) art. 22(1) otrzymuje brzmienie:

„Art. 22(1) § 1. Pracodawca **żąda** od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania danych osobowych obejmujących:

- 1) imię (imiona) i nazwisko;
- 2) datę urodzenia;
- 3) adres do korespondencji;
- 4) **adres poczty elektronicznej albo numer telefonu;**
- 5) wykształcenie;
- 6) przebieg dotychczasowego zatrudnienia.

§ 2. Pracodawca **żąda** od pracownika podania danych osobowych obejmujących:

- 1) adres zamieszkania;
- 2) numer PESEL, a w przypadku jego braku – rodzaj i numer dokumentu potwierdzającego tożsamość;
- 3) inne dane osobowe pracownika, a także dane osobowe dzieci pracownika i innych członków jego najbliższej rodziny, jeżeli podanie takich danych jest konieczne ze względu na korzystanie przez pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy.

§ 3. Udostępnienie pracodawcy danych osobowych następuje w **formie oświadczenia osoby**, której one dotyczą. Pracodawca **żąda** udokumentowania danych osobowych osób, o których mowa w § 1 i 2, jeżeli uzna za konieczne ich potwierdzenie.

§ 4. Przetwarzanie danych osobowych, o których mowa w § 1 - 3, jest możliwe **tylko w zakresie niezbędnym do realizacji stosunku pracy**.

§. 5. Przetwarzanie danych osobowych, uzyskanych na podstawie § 1 pkt 3 i 4 (adres, e-mail, telefon) po nawiązaniu stosunku pracy jest możliwe tylko w przypadku, gdy pracownik wyrazi na to zgodę, o której mowa w art. 22(2) § 1.

Art. 22(2) § 1. Przetwarzanie przez pracodawcę innych danych osobowych niż wymienione w art. 22(1) § 1 i 2 jest dopuszczalne tylko wtedy, gdy dotyczą one stosunku pracy i osoba ubiegająca się o zatrudnienie lub pracownik wyrazi na to zgodę w oświadczeniu złożonym w postaci papierowej lub elektronicznej.

- § 2. Przetwarzanie przez pracodawcę danych biometrycznych obejmuje tylko dane osobowe pracownika, jeśli dotyczą one stosunku pracy i pracownik wyrazi na to zgodę w oświadczeniu złożonym w postaci papierowej lub elektronicznej.
- § 3. Brak zgody, o której mowa w § 1 i 2, nie może być podstawą niekorzystnego traktowania osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika, a także nie może powodować wobec nich jakichkolwiek negatywnych konsekwencji, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej odmowę zatrudnienia, wypowiedzenia stosunku pracy lub jego rozwiązania bez wypowiedzenia przez pracodawcę.



§ 5. Przetwarzanie danych osobowych obejmujących dane:

- 1) o nałogach;
 - 2) o stanie zdrowia;
 - 3) o życiu seksualnym lub orientacji seksualnej
- nie jest możliwe nawet za zgodą, o której mowa w § 1.

Art. 22(3)§ 1 Pracodawca żąda podania danych osobowych:

- 1) innych niż określone w art. 22(1) § 1 i 2,
 - 2) wskazanych w art. 22(2) § 2 i 5
- jeżeli obowiązek ich podania wynika z odrębnych przepisów lub gdy jest to niezbędne do wypełniania obowiązku pracodawcy nałożonego przepisem prawa.

§ 2. Przetwarzanie danych osobowych, o których mowa w § 1, jest możliwe tylko w zakresie niezbędnym do realizacji tego obowiązku.

Art. 22(4).§ 1. Dla zapewnienia bezpieczeństwa pracowników lub ochrony mienia lub zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, pracodawca podejmuje decyzję o wprowadzeniu szczególnego nadzoru nad miejscem pracy lub terenem wokół zakładu pracy w postaci środków technicznych umożliwiających rejestrację obrazu (**monitoring**), jeżeli uzna to za konieczne.

Monitoring nie może stanowić środka kontroli wykonywania pracy przez pracownika.

§ 2. Monitoring nie obejmuje pomieszczeń, które nie są przeznaczone do wykonywania pracy, w szczególności pomieszczeń sanitarnych, szatni, stołówek lub palarni.

§ 3. Dane osobowe uzyskane w wyniku zastosowania monitoringu pracodawca przetwarza wyłącznie do celów, dla których zostały zebrane i przechowuje przez okres niezbędny dla realizacji tych celów.

§ 4. Pracodawca informuje pracowników o wprowadzeniu monitoringu, w sposób przyjęty u danego pracodawcy nie później niż 14 dni przed uruchomieniem monitoringu.

Pracodawca przed dopuszczeniem pracownika do pracy informuje go o stosowaniu monitoringu.



Dokumentacja pracownicza będzie przechowywana przez 10 lat

Stały Komitet Rady Ministrów zaakceptował projekt ustawy, która ma skrócić czas przechowywania dokumentacji kadrowo-płacowej z 50 do 10 lat. Zgodnie z nowym prawem pracodawca będzie mógł także prowadzić dokumentację pracowniczą w formie elektronicznej.

Zmiany w przepisach umożliwią pracodawcom elektroniczną komunikację z pracownikami poprzez tworzenie dokumentacji pracowniczej w formie elektronicznej oraz przechowywanie tej dokumentacji w formie elektronicznej, nawet jeżeli została wytworzona w postaci papierowej.

Co ważne, dokumentacja przechowywana w formie elektronicznej będzie równoważna z dokumentacją w formie papierowej.



Opinie, wytyczne, wskazówki

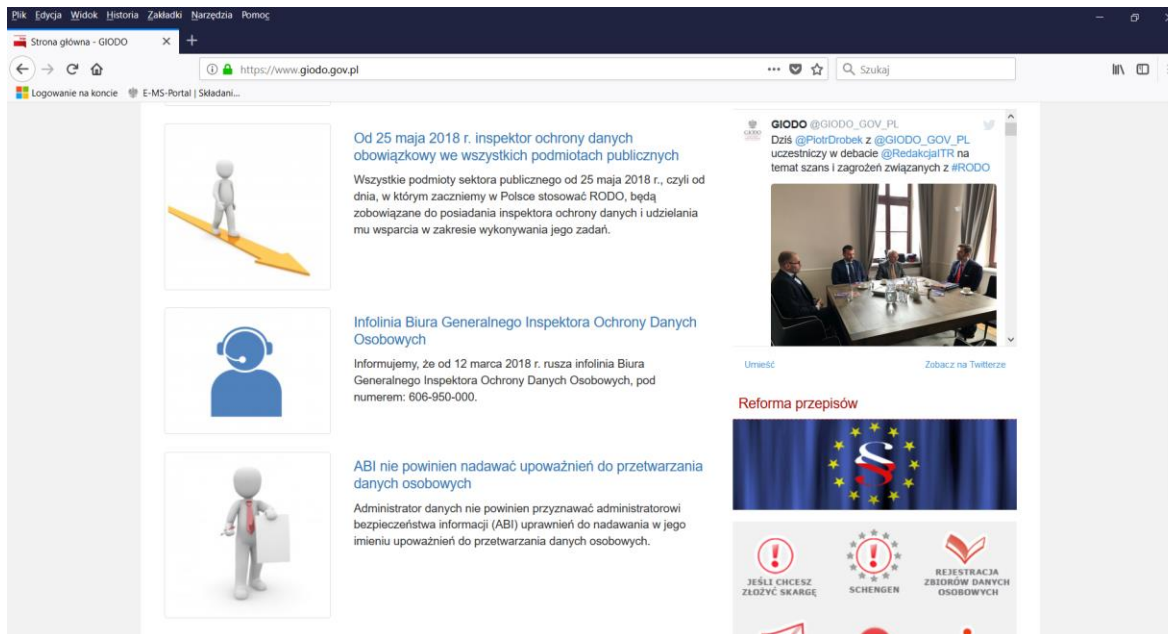
Poradnik dla przyszłych Inspektorów Ochrony Danych

Test gotowości do RODO

Wytyczne GR Ar. 29

<http://www.giodo.gov.pl/>

Reforma przepisów



The screenshot shows the homepage of the GODO (General Inspector for Personal Data Protection) website. The browser address bar displays 'https://www.giodo.gov.pl'. The page content includes:

- News Article 1:** "Od 25 maja 2018 r. inspektor ochrony danych obowiązkowy we wszystkich podmiotach publicznych". The text states that all public sector entities from May 25, 2018, must have a data protection officer (ODO) and provide support in their duties.
- News Article 2:** "Infolinia Biura Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych". It informs that the helpline for the GODO office starts on March 12, 2018, with the number 606-950-000.
- News Article 3:** "ABI nie powinien nadawać upoważnień do przetwarzania danych osobowych". It states that data administrators should not grant processing permissions in their own name.
- Social Media:** A tweet from GODO (@GIODO_GOV_PL) mentioning a debate on the RODO law.
- Reforma przepisów:** A section titled "Reforma przepisów" featuring a graphic with the EU flag and a stylized 'S'.
- Footer:** Three icons with text: "JEŚLI CHCESZ ZŁOŻYĆ SKARGĘ" (If you want to file a complaint), "SCHENGEN" (Schengen), and "REJESTRACJA ZBIORÓW DANYCH OSOBOWYCH" (Registration of personal data).



INFOR AKADEMIA

Zasady dotyczące przetwarzania danych osobowych

1. **Zasada legalności** – przetwarzane zgodnie z prawem, rzetelnie i w sposób przejrzysty dla osoby, której dane dotyczą („zgodność z prawem, rzetelność i przejrzystość”);
2. **Zasada celowości** – zbierane w konkretnych, wyraźnych i prawnie uzasadnionych celach i nieprzetwarzane dalej w sposób niezgodny z tymi celami (wyjątek stanowi dalsze przetwarzanie do celów archiwalnych w interesie publicznym, do celów badań naukowych lub historycznych lub do celów statystycznych („ograniczenie celu”);
3. **Zasada adekwatności**- adekwatne, stosowne oraz ograniczone do tego, co niezbędne do celów, w których są przetwarzane („minimalizacja danych”);
4. **Zasada merytorycznej poprawności** - prawidłowe i w razie potrzeby uaktualniane; należy podjąć wszelkie rozsądne działania, aby dane osobowe, które są nieprawidłowe w świetle celów ich przetwarzania, zostały niezwłocznie usunięte lub sprostowane („prawidłowość”);
5. **Zasady ograniczenia czasowego** - 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 („ograniczenie przechowywania”);
6. **Zasada integralności i poufności** - przetwarzane w sposób zapewniający odpowiednie bezpieczeństwo danych osobowych, w tym ochronę przed niedozwolonym lub niezgodnym z prawem przetwarzaniem oraz przypadkową utratą, zniszczeniem lub uszkodzeniem, za pomocą odpowiednich środków technicznych lub organizacyjnych



Konieczne działania przygotowujące do RODO

PRAWNE

Umowy (przegląd umów, zwłaszcza powierzenia danych), Polityki bezpieczeństwa / Procedury, Zgody / Klauzule informacyjne/ Regulaminy / Polityki prywatności (transparentność)/ Śledzenie zmian w prawie/ kodeksy postępowania ...

ORGANIZACYJNE

Szkolenia/ Ocena skutków dla ochrony danych - wszystkie zmiany/ Podejście oparte na ryzyku/ Zarządzanie incydentami

TECHNICZNE

Dostosowanie do wypełniania praw podmiotów danych/
Zgody na profilowanie/ Stosowanie adekwatnych zabezpieczeń (Privacy by Design)/
Rejestrowanie czynności przetwarzania - dane klientów i pracowników

