

Akta pracownicze w Polsce gotowe do RODO?

Od dnia 25 maja 2018r. w Polsce, jak i w całej Unii Europejskiej, podmioty przetwarzające dane osobowe są zobowiązane do bezpośredniego stosowania przepisów rozporządzenia 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 (tzw. RODO).

Z uwagi na to, że RODO całkowicie zmieniło podejście do kwestii ochrony danych osobowych, w tym danych przetwarzanych przez pracodawców, konieczne jest zaktualizowanie dotychczas obowiązujących przepisów – w szczególności przepisów odnoszących się do przetwarzania danych pracowników. W związku z tym, ustawodawca aktualnie pracuje nad zmianą niektórych ustaw w związku z zapewnieniem stosowania przepisów rozporządzenia RODO.

Najistotniejsze zmiany dla pracodawcy

Opublikowany na stronie internetowej Rządowego Centrum Legislacji projekt ustawy wprowadzającej RODO, zakłada m.in. zmianę przepisu art. 22¹ k.p., wskazującego jakie dane osobowe może żądać pracodawca od osoby ubiegającej się o zatrudnienie. Zmiana będzie dotyczyć braku możliwości pozyskiwania danych takich jak imiona rodziców, natomiast przyszły pracodawca będzie mógł zbierać dane kontaktowe, które zostaną wskazane przez kandydata. W zakresie natomiast takich danych osobowych jak wykształcenie, kwalifikacje zawodowe i przebieg dotychczasowego zatrudnienia, przyszły pracodawca może żądać tych danych, gdy jest to niezbędne do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku.

Dodatkowo, pracodawca będzie mógł zażądać adresu zamieszkania i numeru PESEL – a w przypadku jego braku również rodzaju i numeru dokumentu potwierdzającego tożsamość. Tak jak obecnie, pracodawca będzie mógł zażądać od pracowników również innych danych osobowych w tym danych osobowych 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.

Nowelizacja przepisów Kodeksu Pracy przewiduje również wprost, możliwość żądania przez pracodawcę od kandydatów do pracy lub pracowników podania danych osobowych, w przypadku gdy jest to niezbędne do wypełnienia obowiązku pracodawcy nałożonego przepisem prawa. Dotyczy to wielu stanowisk wymagających m.in. potwierdzenia posiadania przez pracowników lub kandydatów do pracy odpowiednich kwalifikacji np. w branży transportowej czy kolejowej.

Dotychczas kwestią sporną jest możliwość przetwarzania danych biometrycznych, stanowiących dane szczególnej kategorii pracowników. Nowelizacja precyzuje, że przetwarzanie danych biometrycznych – stanowiących dane wrażliwe pracowników jest dopuszczalne, gdy ich podanie jest niezbędne ze względu na kontrolę dostępu do szczególnie ważnych informacji lub pomieszczeń wymagających szczególnej ochrony, których ujawnienie może narazić pracodawcę na szkodę. Pracodawca będzie mógł zatem przetwarzać dane osobowe pracowników w postaci odcisku palca, w celu zabezpieczenia dostępu do szczególnie chronionych obszarów w przedsiębiorstwie.

Zmiany przetwarzania danych osób uprawnionych do korzystania z ZFŚŚ

Projekt nowelizacji ustawy zakłada również zmiany w odniesieniu do zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Proponowana zmiana określa, że udostępnienie pracodawcy danych osobowych osób uprawnionych do korzystania z ZFŚŚ następuje w drodze oświadczenia. Pracodawca będzie miał jednak prawo do żądania potwierdzenia informacji zawartych w tym oświadczeniu.

Z uwagi na to, że pracownicy ubiegający się o świadczenia z ZFŚŚ często przekazują pracodawcy dane szczególnej kategorii, ustawodawca wprowadził zapis, zgodnie, z którym osobami uprawnionymi do przetwarzania tych danych będą mogły być osoby posiadające pisemne upoważnienie do przetwarzania takich danych przez pracodawcę. Osoby te będą dodatkowo zobowiązane do zachowania danych w tajemnicy.

Dodatkowo projekt ustawy nakłada na pracodawcę obowiązek dokonywania przeglądu danych osobowych zebranych w ramach prowadzenia ZFŚŚ w celu ustalenia niezbędności ich dalszego przechowywania. Tego rodzaju przegląd ma się odbywać nie rzadziej niż raz w roku kalendarzowym.

Zgoda pracownika na przetwarzanie danych osobowych

Projektowana ustawa zakłada również wprowadzenie do Kodeksu Pracy przepisu art. 22^{1a}, w którym określono sposób przetwarzania przez pracodawcę danych osobowych pracownika na podstawie zgody. Przetwarzanie danych osobowych pracownika odbywa się w szczególności na podstawie zawartej umowy o pracę, w związku z wypełnieniem obowiązku prawnego ciążącego na pracodawcy, a także, gdy przetwarzanie jest niezbędne do wypełnienia prawnie uzasadnionych interesów pracodawcy. Istnieją jednak pewne kategorie danych osobowych, które wymagają uzyskania zgody od pracownika. Przykładem takich danych jest wizerunek pracownika. Projektowany przepis precyzuje, że brak zgody pracownika nie może być podstawą do jego niekorzystnego traktowania, a także nie może powodować dla pracownika żadnych negatywnych konsekwencji np. wypowiedzenia umowy o pracę lub jej rozwiązania przez pracodawcę.

Nowe Rozporządzenie w sprawie dokumentacji pracowniczej

Oprócz zmiany przepisów Kodeksu Pracy, zmianie ulegną również akty wykonawcze, w szczególności dotyczące dokumentacji pracowniczej. Planowany projekt Rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie dokumentacji pracowniczej (projekt z dnia 13 września 2018r.) ma zastąpić obecnie obowiązujące rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych, które przestanie najprawdopodobniej obowiązywać z końcem 2018r.

Aktualne rozporządzenie określa przykładowe formularze – kwestionariusze osobowe, osoby ubiegającej się o zatrudnienie pracownika, z których chętnie korzystają pracodawcy. Problem w tym, że aktualnie nie ma podstaw do zbierania przez pracodawcę danych osobowych wskazanych w tych formularzach – dotyczy to w szczególności danych dotyczących numeru i serii dowodu osobistego, a także danych nawiązujących do powszechnego obowiązku obrony np. danych o stopniu wojskowym, czy też numeru książeczki wojskowej.

Warto pamiętać o tym, że przepisy RODO wprowadzają tzw. zasadę minimalizacji danych, która przenosi na administratorów (w tym też na pracodawcę) obowiązek zbierania

danych w ograniczonym i jedynie niezbędnym zakresie. Z uwagi na brak przepisów umożliwiających pracodawcy zbieranie numeru i serii dowodu osobowego pracowników, począwszy od wejścia w życie RODO, rekomendowane jest nie zbieranie tych danych, nawet w przypadku, gdy pracodawcy korzystają z formularzy stanowiących załącznik do obowiązującego Rozporządzenia ws. dokumentacji pracowniczej.

Po dniu 25 maja 2018r. zbieranie zbyt dużej ilości danych osobowych pracowników, a także przetwarzanie danych bez podstawy prawnej (np. przetwarzanie wizerunku bez udzielenia przez pracownika zgody) naraża pracodawcę na ryzyko nałożenia na niego kary finansowej przez Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych.

Inna struktura akt osobowych pracownika

Projekt Rozporządzenia w sprawie dokumentacji pracowniczej zakłada również zmianę struktury akt osobowych pracownika. Zgodnie z proponowanym brzmieniem § 3 ww. Rozporządzenia akta osobowe pracownika mają składać się z 4 części: A - oświadczenia lub dokumenty zgromadzone w związku z ubieganiem się o zatrudnienie, B - oświadczenia lub dokumenty dotyczące nawiązania stosunku pracy oraz przebiegu zatrudnienia pracownika, C - dokumenty związane z ponoszeniem przez pracownika odpowiedzialności porządkowej lub odpowiedzialności określonej w odrębnych przepisach, które przewidują zatarcie kary po upływie określonego czasu, D - oświadczenia i dokumenty związane z rozwiązaniem albo wygaśnięciem stosunku pracy. Do 31 grudnia 2018 r. dokumenty związane z wymierzeniem kary porządkowej pracownikowi przechowywano w części B. Projekt rozszerza i precyzuje również zakres dokumentacji, którą pracodawca zobowiązany jest prowadzić oddzielnie dla każdego pracownika – dotyczy to m.in. kopii rozkładu czasu pracy, kartę ewidencji czasu pracy, wnioski składane przez pracowników dotyczące zwolnienia od pracy w celu załatwienia spraw osobistych, stosowania systemu czasu pracy..

Digitalizacja akt pracowniczych

Od 1 stycznia 2019r. pracodawca będzie miał możliwość zmiany postaci sposobu prowadzenia dokumentacji pracowniczej. Dokumentacja pracownicza będzie mogła być

prowadzona w formie papierowej lub elektronicznej. W projekcie Rozporządzenia ws. dokumentacji pracowniczej szczególnie określono wymagania dotyczące prowadzenia i przechowywania dokumentacji w postaci elektronicznej. System teleinformatyczny, w którym przechowywana ma być dokumentacja pracownicza ma zapewnić m.in.: zabezpieczenie przed jej uszkodzeniem, utratą oraz nieuprawnionym dostępem, a także wprowadzeniem zmian oraz identyfikację osób mających dostęp do dokumentacji i funkcjonalność jej wydruku.

Autorzy:

Anna Hoffmann, radca prawny, Kancelaria Prawna Piszcz i Wspólnicy

Daniel Dudek, aplikant radcowski, Kancelaria Prawna Piszcz i Wspólnicy