

Dokumentacja pracownicza zgodna z RODO – nowe obowiązki dla pracodawców

Od kilku miesięcy w Polsce jak i w całej Unii Europejskiej obowiązują nowe przepisy dotyczące ochrony danych osobowych. W związku z wejściem w życie RODO, czyli 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), konieczne jest dostosowanie szeregu przepisów krajowych do ww. rozporządzenia.

W niniejszym artykule poruszono zagadnienia dotyczące zmian w przepisach pracowniczych, które weszły w życie od 1 stycznia 2019r. tj. przepisów Kodeksu pracy i aktów wykonawczych dotyczących dokumentacji pracowniczej, digitalizacji akt, a także projektowanych zmian w przepisach w związku z pracami nad tzw. "ustawą wprowadzającą RODO", która odnosi się do kwestii przetwarzania danych pracowników.

Zmiana okresu przechowywania akt pracowniczych z 50 na 10 lat

W dniu 1 stycznia 2019 roku weszły w życie znowelizowane przepisy Kodeksu Pracy (wprowadzone na podstawie ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o zmianie niektórych ustaw w związku ze skróceniem okresu przechowywania akt pracowniczych oraz ich elektroniczną (Dz.U.2018.357), na podstawie których zmianie uległ okres przechowywania akt pracowniczych. Obecnie wynosi on 50 lat, natomiast od 1 stycznia br. - 10 lat. Nie we wszystkich przypadkach możliwe jednak będzie zastosowanie nowego, krótszego okresu przechowywania dokumentów pracowników.

Znowelizowany przepis art. 94 pkt. 9b Kodeksu Pracy stanowi, że pracodawca będzie zobowiązany przechowywać dokumentację pracowniczą w sposób gwarantujący zachowanie jej poufności, integralności, kompletności oraz dostępności. Co więcej w warunkach niegroźących uszkodzeniem lub zniszczeniem przez okres zatrudnienia, a także przez okres 10 lat, licząc od końca roku kalendarzowego, w którym stosunek pracy uległ rozwiązaniu lub wygasł, chyba że odrębne przepisy przewidują dłuższy okres przechowywania dokumentacji pracowniczej. Wobec jakich pracowników pracodawca będzie mógł skrócić okres przechowywania akt do 10 lat?

Skrócenie okresu przechowywania akt pracowniczych dotyczyć będzie pracowników zatrudnionych po 1 stycznia 2019 roku. W przypadku pracowników zatrudnionych w okresie od stycznia 1999 roku do grudnia 2018 roku, pracodawca będzie mógł skrócić okres przechowywania akt do 10 lat, jeżeli prześle do ZUS oświadczenie (ZUS OSW) oraz raport informacyjny (ZUS RIA). W przypadku pracowników zatrudnionych przed dniem 1 stycznia 1999 roku, pracodawca nie ma możliwości skrócenia okresu przechowywania akt, w tym przypadku nadal należy stosować okres 50 letni.

Najistotniejsze zmiany Kodeksu Pracy w związku z wejściem w życie RODO

Ustawodawca pracuje obecnie nad dostosowaniem przepisów z zakresu prawa pracy do RODO. W tym celu planowana jest m.in. zmiana przepisu art. 22¹ k.p., który określa zakres zbieranych danych przez pracodawcę od kandydatów do pracy. Pracodawca nie będzie

mógł zbierać takich danych osobowych jak imiona rodziców, natomiast będzie mógł zbierać dane kontaktowe, które zostaną wskazane przez kandydata. Odnośnie natomiast danych dotyczących wykształcenia, kwalifikacji zawodowych i przebiegu dotychczasowego zatrudnienia, przyszły pracodawca będzie mógł zażądać od pracownika tych danych, gdy jest to niezbędne do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku.

Zgodnie z projektowanymi zmianami, pracodawca będzie mógł zażądać również podania adresu zamieszkania i numeru PESEL – a w przypadku jego braku również rodzaju i numeru dokumentu potwierdzającego tożsamość. Wskazać również trzeba, że pracodawca – z uwagi na specyfikę działalności i poszczególnych zawodów – będzie mógł zbierać od pracowników również inne dane osobowe (np. dane dotyczące karalności). Istotne jest aby każdorazowo identyfikować podstawy przetwarzania tych danych osobowych np. z uwagi na przepis prawa, który wymaga przetwarzania tych danych przez pracodawcę.

Zmiana przepisów będzie również dotyczyć danych szczególnych kategorii tj. danych biometrycznych (np. odcisku palca), których przetwarzanie było dotychczas bardzo ograniczone. Przetwarzanie danych biometrycznych będzie 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. Oznacza to, że będzie istnieć podstawa prawna do przetwarzania danych biometrycznych pracowników, w celu zabezpieczenia dostępu do szczególnie chronionych obszarów w przedsiębiorstwie.

Oprócz projektowanych zmian Kodeksu Pracy, zmianie już uległy akty wykonawcze, w szczególności dotyczące dokumentacji pracowniczej. W dniu 1 stycznia 2019r. weszło bowiem w życie Rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie dokumentacji pracowniczej z dnia 10 grudnia 2018r., które zastąpiło uprzednio 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.

Zmiany w zakresie przetwarzania danych na potrzeby ZFŚS

Pracodawcy przetwarzają liczne dane osobowe pracowników w związku z prowadzeniem Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. Istotny jest również fakt, że pracodawcy przetwarzają w ramach ZFŚS dane wrażliwe (dane szczególnej kategorii), których przetwarzanie jest zasadniczo zabronione, chyba że istnieją podstawy prawne ich przetwarzania określone w przepisie art. 9 ust. 2 RODO. Co ważne, najczęściej w ramach ZFŚS przetwarzane są nie tylko dane pracowników, lecz również członków ich rodzin. W jaki sposób legalnie przetwarzać te dane osobowe? Proponowana zmiana określa, że udostępnienie pracodawcy danych osobowych osób uprawnionych do korzystania z ZFŚS następuje w drodze oświadczenia. Pracodawca będzie miał jednak prawo do żądania potwierdzenia informacji zawartych w tym oświadczeniu.

Przetwarzanie danych osobowych pracowników i członków ich rodzin na potrzeby uzyskania pomocy z ZFŚS będzie mogło się odbywać przez 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 ZFŚS w celu ustalenia niezbędności ich dalszego przechowywania. Tego rodzaju przegląd ma się odbywać nie rzadziej niż raz w ciągu roku kalendarzowego.

Prowadzenie dokumentacji w formie cyfrowej

Od 1 stycznia 2019 roku pracodawcy mogą dokonać wyboru czy prowadzić dokumentację pracowniczą w formie elektronicznej czy papierowej. Powyższe zmiany Kodeksu pracy w tym zakresie mają przyspieszyć proces opracowania dokumentów, skrócić czas przeszukiwania dokumentacji pracowniczej, a także poprawić jakość prowadzonej dokumentacji oraz zmniejszyć koszty jej przechowywania. Pracodawca będzie mógł wybrać czy zamierza prowadzić dokumentację w formie elektronicznej, co dla wielu firm będzie stanowić duże ułatwienie, gdyż już teraz chętnie wykorzystują dostępne systemy wspomagające ich w procesie przetwarzania danych pracowników. Od nowego roku dokumentacja pracownicza prowadzona i przechowywana w postaci elektronicznej będzie równoważna z dokumentacją pracowniczą prowadzoną i przechowywaną w postaci papierowej.

W ramach przejścia przez pracodawcę na elektroniczny sposób prowadzenia dokumentacji pracowniczej, konieczne jest sporządzenie odwzorowania cyfrowego dokumentu (np. skanu) i opatrzenie go kwalifikowanym podpisem elektronicznym pracodawcy lub upoważnionej przez pracodawcę osoby, potwierdzającym zgodność odwzorowania cyfrowego z dokumentem papierowym.

Z kolei zmiana postaci dokumentacji pracowniczej z elektronicznej na papierową następuje przez sporządzenie wydruku i opatrzenie go podpisem pracodawcy lub osoby przez niego upoważnionej, potwierdzającym zgodność wydruku z dokumentem elektronicznym.

Jak dostosować systemy przetwarzające dane pracowników do RODO?

RODO wymaga od administratorów danych osobowych odpowiedniego zabezpieczenia systemów, w których są one przetwarzane. Dotyczy to przede wszystkim systemów wykorzystywanych przez pracodawców w związku z prowadzeniem dokumentacji pracowniczej i przetwarzaniem danych pracowników. Kwestie bezpieczeństwa powinny zostać ustalone przez pracodawcę na podstawie wytycznych jakie stawia RODO. Przede wszystkim pracodawca przed przetwarzaniem danych osobowych w systemach, programach czy aplikacjach powinien uprzednio zweryfikować jakie ryzyko wiąże się z jego wykorzystywaniem - w jaki sposób wygląda przepływ danych w systemie a także czy możliwy jest przepływ danych pomiędzy różnymi systemami. Na podstawie tej analizy konieczne może okazać się wykonanie oceny skutków dla ochrony danych osobowych (DPIA).

Kolejnym niezbędnym krokiem jest weryfikacja jacy pracownicy lub współpracownicy posiadają dostęp do danych przetwarzanych w systemie a także nadanie tym osobom pisemnych upoważnień do przetwarzania danych osobowych przetwarzanych w tym systemie. Niezbędne jest również nadanie odrębnych identyfikatorów, a także wprowadzenie procedury zmiany i przechowywania haseł do systemów.

W zakresie zabezpieczeń technicznych pracodawcy powinni pamiętać o tym, że system jak zarówno sieć pracodawcy musi posiadać odpowiednie zabezpieczenia przed ewentualnym wyciekami danych, a także przed ich przypadkowym ujawnieniem osobom nieupoważnionym. Każdy pracodawca jest zobowiązany zapewnić zdolność do ciągłego zapewnienia poufności, integralności, dostępności i odporności systemów, usług przetwarzania, zdolności do szybkiego przywrócenia dostępności danych osobowych oraz dostępu do nich w razie incydentu fizycznego lub technicznego. Jest także zobowiązany do regularnego testowania, mierzenia i oceniania skuteczności środków technicznych i organizacyjnych. Pracodawcy powinni wprowadzić i stosować politykę postępowania ze sprzętem elektronicznym, w szczególności sposobem obchodzenia się przez pracowników z komputerami służbowymi a także możliwość korzystania z zewnętrznych nośników danych np. pendrive. Oczywiście konieczne jest korzystanie z zabezpieczeń antywirusowych i firewall. Niezbędne może okazać się również szyfrowanie dysków lub plików.

Dodatkowo, zgodnie z obowiązującym od dnia 1 stycznia 2019r. Rozporządzeniem Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018r. w sprawie dokumentacji pracowniczej, zmianie uległy szczególne wymagania dotyczące prowadzenia i przechowywania dokumentacji w postaci elektronicznej. W przypadku prowadzenia dokumentacji pracowniczej w systemie teleinformatycznym konieczne w szczególności jest:

- zabezpieczenie dokumentacji przed uszkodzeniem, utratą oraz nieuprawnionym dostępem;
- zapewnienie integralności treści dokumentacji i metadanych polegającą na zabezpieczeniu przed wprowadzaniem zmian, z wyjątkiem zmian wprowadzanych w ramach ustalonych i udokumentowanych procedur;
- zapewnienie stałego dostępu do dokumentacji osobom uprawnionym;
- zapewnienie możliwości identyfikacji osób mających dostęp do dokumentacji oraz rejestrowanie dokonywanych przez te osoby zmian w dokumentacji i metadanych;
- zapewnienie skutecznego wyszukiwania dokumentacji na podstawie metadanych określonych w rozdziale 4 rozporządzenia.

Na koniec warto wspomnieć, że każdy system, program czy aplikacja, w których przetwarzane są jakiegokolwiek dane osobowe (nie tylko dane pracowników) powinien podlegać ocenie funkcjonalności zgodności z RODO. Oznacza to, że administrator powinien zweryfikować czy system posiada funkcjonalności jakie nałożone zostały na administratora w związku z przetwarzaniem danych osobowych. W tym celu należy ustalić podstawę prawną przetwarzania danych osobowych oraz sprawdzić czy osoba, której dane dotyczą będzie mogła prawidłowo zrealizować przysługujące jej na gruncie RODO uprawnienia np. w razie zgłoszenia żądania usunięcia danych osobowych, czy system faktycznie pozwala na trwałe usunięcie tych danych. W przeciwnym przypadku za korzystanie z systemu, który jest niezgodny z RODO, administrator będzie mógł zostać pociągnięty do odpowiedzialności.

Autor: Anna Hoffmann, radca prawny, Kancelaria Prawna Piszcz i Wspólnicy