

Dział personalny zgodny z RODO

Kwestia przetwarzania danych osobowych nadal stanowi realny problem dla działów HR. Działy personalne przetwarzają niezliczoną liczbę danych, nie tylko pracowników, ale również kandydatów do pracy oraz osób ubiegających się o świadczenia z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych (dalej: zfśś).

Rekrutacja – podstawa przetwarzania danych

Przetwarzanie danych w procesie rekrutacji znacznie utrudnia spór pomiędzy UODO a Ministerstwem Cyfryzacji. Dotyczy on podstawy przetwarzania danych osobowych kandydatów do pracy. Zdaniem Ministerstwa Cyfryzacji, podstawę stanowi zawierana umowa. Zdaniem UODO – jest to zgoda udzielona przez kandydata.

Rację należy przyznać UODO nie tylko dlatego, że to właśnie ten organ jest organem kontrolującym administratorów, ale przede wszystkim z uwagi na to, że przesłanka zgody fatycznie stanowi postawę prawną przetwarzania danych. To kandydat powinien decydować, czy chce wziąć (i nadal brać) udział w procesie rekrutacji, tj. powinien mieć możliwość wycofania wcześniej udzielonej zgody w każdym czasie. Byłoby to niemożliwe w przypadku przetwarzania danych na podstawie wskazanej przez Ministerstwo Cyfryzacji.

Przykład: Spółka ABC w toku prowadzonej rekrutacji uzyskała od kandydatów zgodę na przetwarzanie ich danych osobowych w związku z prowadzonym procesem rekrutacji na określone stanowisko. Czy tak udzielona zgoda pozwala na wykorzystanie CV w toku rekrutacji na inne stanowiska? Odpowiedź jest negatywna. Spółka będzie mogła wykorzystać dokumenty aplikacyjne w przyszłości, jeżeli taką zgodę udzieli kandydat (kandydat powinien udzielić zgody na przetwarzanie danych w związku z rekrutacją na stanowisko, na które aplikuje a także osobną zgodę na udział w przyszłych rekrutacjach). Należy jednak pamiętać o konieczności doprecyzowania treści obowiązku informacyjnego w tym zakresie, w szczególności odnośnie okresu przechowywania danych – z rozróżnieniem „aktualnej” i „przyszłej” rekrutacji.

Współpraca z agencją rekrutacyjną

Istotną kwestię stanowi również poprawne ułożenie współpracy z agencjami rekrutacyjnymi. Z pozoru mogłoby się wydawać, że w takim przypadku administratorem danych jest pracodawca. Zazwyczaj jednak jest inaczej (zależy to od obranego modelu współpracy).

Z reguły to agencja rekrutacyjna decyduje o celu i zakresie przetwarzania danych kandydatów, zatem to ona jest administratorem ich danych osobowych. Dane kandydatów przechowuje w swojej bazie i to pracownicy agencji wybierają, do jakiego potencjalnego pracodawcy te dane przesłać.

Przedsiębiorca współpracujący z agencją rekrutacyjną powinien jednak pamiętać, aby oprócz umowy o współpracy zawrzeć umowę powierzenia przetwarzania danych osobowych.

Informacja dla pracownika

Kolejnym problemem, z jakim mierzą się działy HR, jest kwestia prawidłowego sformułowania treści obowiązku informacyjnego. Problem dotyczy nieprawidłowego określenia celów przetwarzania danych, podstaw prawnych ich przetwarzania oraz okresów przetwarzania.

Należy mieć na uwadze, że nie ma jednej, standardowej treści obowiązku informacyjnego. Zakres informacji wskazany w tym dokumencie zależy od sposobu postępowania z danymi osobowymi w firmie, a treść poszczególnych obowiązków będzie się różnić. Przy identyfikowaniu podstawy prawnej przetwarzania danych pracowników trzeba jednak pamiętać, że podstawę stanowi nie tylko umowa, ale także rozmaite przepisy prawne nakładające na pracodawcę określone obowiązki, zgoda (w przypadku przetwarzania wizerunku pracownika) lub prawnie uzasadniony interes administratora (w razie monitoringu wizyjnego lub w sytuacji, gdy np. dochodzi do przekazywania danych w ramach grupy kapitałowej). Każda z podstaw prawnych ma inny cel przetwarzania i wiąże się z innym okresem przechowywania danych. Powinno to być wprost określone w treści obowiązku informacyjnego.

Zakres uprawnień: bez domysłów

Działy personalne – z reguły we współpracy z działem IT – odpowiadają również za określenie zakresu upoważnień dotyczących przetwarzania danych osobowych nadawanych pracownikom. Najczęściej jednak firmy nie wiedzą, jaki jest zakres uprawnień, czyli do czego powinien mieć dostęp pracownik. Jeżeli ta kwestia nie jest uregulowana w kartach stanowiska pracy i nie ma procedury nadawania uprawnień, to należy stworzyć taką dokumentację. Pomocne w tym będzie zidentyfikowanie zbiorów danych i procesów przetwarzania, a następnie przyporządkowanie do nich określonych osób.

Kompatybilne ustalenia

W zakresie identyfikacji zbiorów danych często pomijany jest fakt przetwarzania danych w systemach. Mimo nadania pisemnych upoważnień i ograniczenia, kto do czego ma dostęp, okazuje się, że zakres papierowego upoważnienia nie jest zgodny ze stanem rzeczywistym, w szczególności z tym, do czego mają dostęp pracownicy w systemach. Z tego względu istotne jest dokonanie mapowania przepływu danych.

Monitoring załogi

Oczywiście lista problemów jest dłuższa. Kolejne są związane z szeroko stosowanym monitoringiem pracowników. Jednym z nich jest monitoring wizyjny, lecz tutaj przyjęte przez ustawodawcę rozwiązania są zasadniczo proste i zrozumiałe. Pracodawcy mogą kontrolować również pocztę e-mail i systemy oraz aplikacje, z których korzystają zatrudnieni.

Kontrowersje wzbudzają natomiast tzw. inne formy monitoringu. Jest to np. instalowanie GPS w samochodach pracowników. Pod pewnymi warunkami jako inną formę monitoringu można też zakwalifikować badanie trzeźwości pracowników. Również na tym tle istnieje spór pomiędzy UODO a Ministerstwem Cyfryzacji. UODO w lipcu 2019 r. na stronie internetowej zamieścił informację wskazującą, że kontrola trzeźwości

pracowników przez pracodawcę jest zakazana. Jednak naszym zdaniem można pokusić się o stwierdzenie, że badania trzeźwości mogą stanowić prawnie uzasadniony interes administratora, tj. inną formę monitoringu pracowniczego (co de facto podziela Ministerstwo Cyfryzacji).

Świadczenia z zfśś: dane członków rodziny

Działy personalne przetwarzają dane osobowe nie tylko pracowników, ale także członków ich rodzin. Dzieje się tak w związku z przyznawaniem świadczeń z zfśś, kiedy to zatrudnieni przekazują również dokumentację innych osób, np. małżonka czy dzieci. Często zawiera ona dane na temat stanu zdrowia, czyli dane szczególnej kategorii.

Podstawę przetwarzania danych pracownika w związku z ubieganiem się przez niego o świadczenia z funduszu stanowi oświadczenie zawierające zgodę na przetwarzanie danych osobowych. W jaki zatem sposób legalnie pozyskać i przetwarzać dane wrażliwe członków rodziny pracownika w celu realizacji świadczeń z zfśś? W przepisach nie znajdziemy odpowiedzi wprost na to pytanie. Jednak z uwagi na fakt, iż dochodzi do przetwarzania danych wrażliwych dotyczących osób innych niż pracownicy (np. członka rodziny), od tych osób również należy pobierać stosowne oświadczenia.

W wydanym przez UODO dla IODO Newsletterze (numer 4/2019, lipiec 2019) wskazano, że w przypadku gromadzenia danych członków rodziny pracownika (np. PIT-u małżonka), przepisy pozwalają wyłącznie na wgląd do tych dokumentów a nie dają prawa do przechowywania ich kopii. Z praktyki przedsiębiorców wynika jednak, że tworzą oni kopię dokumentacji, w których zawarte są dane osobowe członków rodzin. Zgodnie z zaprezentowanym stanowiskiem UODO należy mieć na względzie zasadę minimalizacji danych i ograniczenie zakresu ich zbierania – jeżeli przedsiębiorca nie ma podstaw do gromadzenia danych członków rodziny, lepiej żeby ich nie zbierał.

Autorzy:

Anna Hoffmann, radca prawny, Kancelaria Prawna Piszcz i Wspólnicy sp.k.

Michał Dutkiewicz, prawnik, Kancelaria Prawna Piszcz i Wspólnicy sp.k