



Przetwarzanie danych  
osobowych pracowników oraz  
kandydatów do pracy  
w 2018 r.

Paulina Szymczak-Kamińska

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 („**RODO**”)

**4 maja 2016 r.** – publikacja w Dzienniku Urzędowym UE

**24 maja 2016 r.** – wejście w życie (20 dni od daty publikacji)

**25 maja 2018 r.** – stosowanie przepisów RODO w państwach Unii Europejskiej (tj. w terminie 2 lat licząc od 24 maja 2016 r.)

Nowe przepisy będą stosowane także wobec przetwarzania danych osobowych zebranych przed wejściem w życie RODO

**ZAKRES DANYCH OSOBOWYCH  
PRACOWNIKÓW I KANDYDATÓW DO  
PRACY, KTÓRE PRACODAWCA MOŻE  
PRZETWARZAĆ**

# O jakie dane pracodawca może pytać kandydatów do pracy i pracowników?

Katalog danych, które pracodawca może żądać od **kandydatów do pracy** i następnie przetwarzać określa art. 22<sup>1</sup> k.p. Są to następujące dane kandydata do pracy:

imię (imiona) i nazwisko,  
imiona rodziców,  
data urodzenia,  
miejsce zamieszkania (adres do korespondencji),  
wykształcenie,  
przebieg dotychczasowego zatrudnienia.

Z katalogu tego wyłączone są natomiast inne dane osobowe, których pracodawca może żądać już wyłącznie od **pracownika**. Należą do nich imiona i nazwiska oraz daty urodzenia dzieci pracownika, jeżeli podanie takich danych jest konieczne ze względu na korzystanie przez pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy, jak również numer PESEL.

# Czy pracodawca może żądać innych danych od kandydatów do pracy?

Tak, jeżeli obowiązek ich podania wynika z odrębnych przepisów (art. 22<sup>1</sup> §4 k.p.) chociażby pośrednio (tak będzie najczęściej) – np. dopuszczalne jest pytanie kandydatki do pracy o to, czy jest w ciąży, w sytuacjach, gdy oferowana jest praca wzbroniona kobietom w ciąży.

Można żądać także informacji określonych we wzorze kwestionariusza osobowego stanowiącego załącznik do rozporządzenia w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika. Przykładowo, pracodawca może pytać o obywatelstwo kandydata.

# Czy katalog tych danych zmieni się pod rządami RODO?

Tak sytuacja wygląda obecnie. RODO w art. 88 daje państwom członkowskim możliwość zawarcia w swoich przepisach lub w porozumieniach zbiorowych bardziej szczegółowych przepisów mających 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.

# Czy katalog danych pracowników przetwarzanych przez pracodawcę zmieni się pod rządami RODO? – nowy projekt ustawy

Państwo polskie skorzystało z możliwości przyjęcia szczególnych regulacji na podstawie art. 88 RODO - Ministerstwo Cyfryzacji przygotowało projekt ustawy – przepisy wprowadzające ustawę o ochronie danych osobowych.

# Zmiany w Kodeksie pracy a RODO

## Art. 22<sup>1</sup> k.p.

§ 1. Pracodawca **ma prawo żądać** od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania danych osobowych obejmujących:

1. imię (imiona) i nazwisko;
2. **imiona rodziców**
3. datę urodzenia;
4. miejsce zamieszkania (adres do korespondencji);
5. wykształcenie;
6. przebieg dotychczasowego zatrudnienia.

§ 1. Pracodawca **żąda** od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania danych osobowych obejmujących:

1. imię (imiona) i nazwisko;
2. datę urodzenia;
3. **dane kontaktowe wskazane przez taką osobę;**
4. wykształcenie;
5. przebieg dotychczasowego zatrudnienia.



# Zmiany w Kodeksie pracy a RODO

## Art. 22<sup>1</sup> k.p.

§ 2. Pracodawca **ma prawo żądać** od pracownika podania **niezależnie od danych osobowych, o których mowa w § 1** także:

- 1.innych danych osobowych pracownika, a także imion i nazwisk oraz dat urodzenia dzieci pracownika, jeżeli podanie takich danych jest konieczne ze względu na korzystanie przez pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy;
- 2.numeru PESEL pracownika nadanego przez Rządowe Centrum Informatyczne Powszechnego Elektronicznego Systemu Ewidencji Ludności (RCI PESEL).

§ 2. Pracodawca **żąda** od pracownika podania **dodatkowo** 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.

# Zmiany w Kodeksie pracy a RODO

## (...) po art. 22<sup>1</sup> dodaje się art. 22<sup>2</sup> - 22<sup>5</sup> w brzmieniu: Art. 22<sup>2</sup> KP

- § 1. Przetwarzanie przez pracodawcę innych danych osobowych niż wymienione w art. 221 § 1 i 2 jest dopuszczalne za **zgoda osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika** i tylko wtedy, gdy jest to dla nich korzystne.
- § 2. Brak zgody, o której mowa w § 1 lub jej wycofanie, 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, wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę.
- § 3. Przetwarzanie, o którym mowa w § 1, dotyczy danych osobowych **udostępnianych przez osobę ubiegającą się o zatrudnienie lub pracownika** na wniosek pracodawcy lub danych osobowych **przekazanych** pracodawcy z inicjatywy osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika.

# Zmiany w Kodeksie pracy a RODO

(...) po art. 22<sup>1</sup> dodaje się art. 22<sup>2</sup> - 22<sup>5</sup> w brzmieniu:

## Art. 22<sup>2</sup> KP

*O tym, czy podanie określonych danych spełnia przesłankę „**bycia korzystnym**” dla kandydata lub pracownika, będą oceniały **obie** strony stosunku pracy. Natomiast **ostateczną** decyzję, czy podanie tych danych **rzeczywiście** leży w interesie pracownika, będzie podejmował **pracownik**, udzielając zgody na ich przewarżanie lub odmawiając jej udzielenia.*

*Ponadto wskazanie w przepisie, iż dane „za zgodą” można pobrać bezpośrednio od kandydata lub pracownika uniemożliwi pracodawcom stosowanie praktyki tzw. „**background screeningu**”, czyli pozyskiwania danych osobowych od osób trzecich (np. byłych pracodawców).*

# Informacja o przebiegu zatrudnienia

Przeważa pogląd, że pod pojęciem przebiegu zatrudnienia należy rozumieć wyłącznie zatrudnienie na podstawie umów o pracę, więc pracodawca nie powinien żądać informacji o innych formach współpracy, np. o tym czy kandydat świadczył wcześniej usługi.

Nietrudno jednak wyobrazić sobie sytuacje, gdy kandydat do pracy, nigdy nie był zatrudniony w oparciu o umowę o pracę i podaje informacje o wcześniejszej współpracy np. na podstawie umowy zlecenia, która w jego odczuciu znajduje się w katalogu zatrudnienia i częstokroć jest jedynym doświadczeniem jakie zdobywał. Przetwarzanie tych informacji, dobrowolnie udostępnionych przez kandydata będzie dozwolone.

# Informacja o przynależności partyjnej

Pracodawca nie może żądać takiej informacji. Dane te nie zostały wymienione w ustawowym katalogu.

Nawet jeśli pracownik miałby wyrazić zgodę na przetwarzanie tych danych, to pracodawca musi zweryfikować czy ma cel, aby te dane przetwarzać i czy są one mu niezbędne.

Wydaje się, że pracodawca może jednak prosić o informacje, z których będzie wynikało, że pracownik jest np. szczególnie chroniony przed rozwiązaniem stosunku pracy – np. pełnienie przez niego funkcji radnego, posła czy senatora. Dane te wpisują się w przesłankę dotyczącą korzystania przez pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy – tutaj ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy.

# Listy motywacyjne i życiorysy

Wymaganie takich informacji będzie dozwolone jedynie, gdy zostaną zawarte w nich dane przewidziane przez art. 22(1) k.p. Takie ograniczenie nie będzie miało zastosowania do sytuacji, gdy sam kandydat dostarczy w liście motywacyjnym lub życiorysie szerszy katalog informacji.

# Informacja o miejscu zameldowania

Nie można żądać takiej informacji. Katalog danych, które pracodawca może przetwarzać nie wskazuje miejsca zameldowania, a miejsce zamieszkania (adres do korespondencji). Są to dwa różne pojęcia, mogą to być również inne miejsca. Może się okazać, że pracownik (czy kandydat do pracy) nie chce podać pracodawcy adresu swojego zameldowania, miejsca stałego pobytu, a jedynie adres, na który chce, aby docierała jego korespondencja.

# Zdjęcie kandydata

Pracodawca nie może żądać od kandydata do pracy jego zdjęcia. Żaden przepis prawa nie daje pracodawcy ku temu podstawy prawnej. Natomiast jeśli kandydat do pracy sam z własnej woli udostępni dodatkowe informacje na swój temat, np. zdjęcie, to wówczas pracodawca może je przetwarzać na potrzeby rekrutacji. Podstawą prawną takiego przetwarzania będzie zgoda kandydata do pracy.



# Testy psychologiczne

Testy takie mogą być dopuszczalne, ale:

- po otrzymaniu uprzedniej zgody od kandydata do pracy
- tylko gdy pracodawca ma uzasadniony cel, aby taki test przeprowadzić
- przeprowadzenie testu musi być adekwatne do tego celu.

*Test psychologiczny na stanowisko np. sprzedawcy w sklepie z odzieżą nie będzie adekwatny do celu, a zatem dane zebrane na jego podstawie są danymi przetwarzanymi bezprawnie. Takie testy mają zastosowanie najczęściej gdy pracodawca szuka kandydata na stanowisko, gdzie będzie on zarządzał innymi pracownikami – wtedy testy takie pozwalają sprawdzić jego predyspozycje managerskie.*

- testy powinny być przeprowadzane i przygotowywane przez psychologów, którzy zobowiązani są do zachowania tajemnicy zawodowej (zalecenie GIODO) – umowa o powierzenie przetwarzania

# Dane o niekaralności obecnie

Pracodawca nie może żądać podania takich informacji. Jedynym wyjątkiem jest **istnienie przepisu prawa, który wyraźnie daje takie uprawnienie**. Przepisy ustawy o krajowym rejestrze karnym przewidują, że wyłącznie pracodawcy, którzy posiadają takie uprawnienie na mocy innych ustaw i tam **przewidziany jest wymóg niekaralności dla pracownika** mogą żądać takich informacji od kandydatów. Takimi przykładami będą: taksówkarze, strażnicy miejscy czy też nauczyciele.

# Dane o niekaralności pod rządami RODO

W RODO przewidziano **autonomiczną** regulację dotyczącą przetwarzania danych dotyczących **wyroków skazujących i naruszeń prawa**. Przetwarzanie jest dopuszczalne:

- **wyłącznie** pod nadzorem władz publicznych lub,
- Jeżeli przetwarzanie jest **dozwolone** prawem UE lub **prawem państwa** członkowskiego, **pod warunkiem odpowiedniego** zabezpieczenia **praw i wolności** osób, których te dane dotyczą.

# Dane o niekaralności pod rządami RODO – projekt ustawy

Ustawa o zasadach pozyskiwania informacji o niekaralności osób ubiegających się o zatrudnienie i osób zatrudnionych w podmiotach sektora finansowego – czeka na podpis Prezydenta.

Ustawa przyznaje pracodawcom sektora finansowego uprawnienie do badania niekaralności osób zatrudnionych i osób ubiegających się o zatrudnienie w tych podmiotach na stanowiskach związanych z zarządzaniem mieniem tego podmiotu lub osób trzecich, dostępem do informacji prawnie chronionych lub stanowiskach związanych z podejmowaniem decyzji obarczonych wysokim ryzykiem utraty mienia tego podmiotu sektora finansowego lub osób trzecich lub wyrządzenia innej znacznej szkody temu podmiotowi sektora finansowego lub osobom trzecim.

W uchwalonej ustawie znajduje się zamknięty katalog przestępstw w zakresie których uprawnione będzie weryfikowanie kandydatów do pracy i osób zatrudnionych.

Niezłożenie oświadczenia bądź informacji z KRK lub udzielenie informacji potwierdzających skazanie prawomocnym wyrokiem za przestępstwo może stanowić przyczynę niezatrudnienia kandydata do pracy, a w przypadku osoby zatrudnionej może stanowić przyczynę rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem lub rozwiązania innej umowy bez względu na podstawę prawną świadczenia pracy.

**PODSTAWY PRAWNE  
PRZETWARZANIA DANYCH OSOBOWYCH  
KANDYDATÓW  
DO PRACY I PRACOWNIKÓW**

# Czy pracodawca może przetwarzać tylko dane wymienione w art. 22<sup>1</sup> Kodeksu pracy?

Czy pracodawca może przetwarzać tylko dane wymienione w art. 22<sup>1</sup> Kodeksu pracy?

Nie. Pracodawca może przetwarzać także inne dane jeżeli ma do tego podstawy z Ustawy/RODO. Art. 22<sup>1</sup> k.p. zawiera jednak ograniczenie dla pracodawcy co do tego jakich danych może on żądać od kandydata/pracownika. Nie oznacza to jednak, że nie może w ogóle przetwarzać innych danych.

Przyjmuje się, że jeśli kandydat do pracy bądź pracownik sam, z własnej woli, nie proszony przez pracodawcę przedstawi jakieś dane, to pracodawca może je przetwarzać, nawet jeśli dane te wykraczają poza zakres przedstawiony w Kodeksie pracy. Przykładowo: zdjęcie w CV.

# Katalog podstaw prawnych przetwarzania danych osobowych pod rządami RODO

Katalog podstaw prawnych przetwarzania danych został wskazany w art. 6 RODO.

Z punktu widzenia pracodawcy najważniejsze z nich to:

- a) zgoda osoby, której dane dotyczą – podstawa ta została doprecyzowana w art. 7 RODO, o czym będzie mowa poniżej;
- b) jeśli jest to niezbędne do wykonania umowy, której stroną jest osoba, której dane dotyczą, lub do podjęcia działań na żądanie osoby, której dane dotyczą, przed zawarciem umowy;
- c) jeśli jest to niezbędne do wypełnienia obowiązku prawnego ciążącego na administratorze;
- d) jeśli jest to niezbędne do celów wynikających z prawnie uzasadnionych interesów realizowanych przed administratorem lub przez stronę trzecią, z wyjątkiem sytuacji, w których nadrzędny charakter wobec tych interesów mają interesy lub podstawowe prawa i wolności osoby, której dane dotyczą, wymagające ochrony danych osobowych.

Biorąc pod uwagę powyższy katalog, podstawy prawne przetwarzania danych w RODO będą w zasadzie takie same jak obecnie. Pojawi się jednak nowa konstrukcja prawna zgody oraz ogólne warunki jej wyrażenia. Doprecyzowana zostanie również przesłanka usprawiedliwionego celu, o czym będzie mowa poniżej.

# Zgoda jako podstawa przetwarzania danych w stosunku pracy - obecnie

Co do zasady zgoda jest dopuszczalna ale MUSI BYĆ DOBROWOLNA. Dobrowolność zgody była kwestionowana przez GIODO i przez NSA.

Z drugiej jednak strony, nie można z góry zakładać, że zgoda pracownika wyrażona w relacji z pracodawcą nie jest dobrowolna. Wiele przepisów kodeksu pracy wymaga zgody pracownika – przykładowo zgoda na potrącenie należności z wynagrodzenia pracownika (art. 91 k.p.).

Można wobec tego postłużyć się zgodą kandydata/pracownika, ale tylko wówczas, jeśli odnosi się ona do przypadku, w którym pracownik ma całkowitą swobodę jej udzielenia i może odmówić udzielenia takiej zgody bez żadnych negatywnych konsekwencji (tak m.in. wyrok WSA w Warszawie z 20 czerwca 2011 r., sygn. akt SA/Wa 719/11).



# Zgoda pracownika w RODO

W motywie 155 znajduje się wzmianka o tym, że państwa członkowskiego mogą wprowadzić szczegółowe przepisy dotyczące przetwarzania danych osobowych pracowników w kontekście zatrudnienia, w szczególności warunki, na których dane osobowe można przetwarzać za zgodą pracownika.

RODO przewiduje zatem co do zasady możliwość przetwarzania danych na podstawie zgody pracownika. Potwierdza to także fakt, że w RODO nie znalazła się ostatecznie wzmianka o tym, że brak równowagi zachodzi w szczególności w stosunku pracy, która pojawiała się w projektach RODO.

# Zgoda pracownika w RODO

## Zgoda podmiotu danych - art. 4 pkt. 11 RODO

„zgoda” osoby, której dane dotyczą oznacza dobrowolne, konkretne, świadome i jednoznaczne okazanie woli, którym osoba, której dane dotyczą, w formie oświadczenia lub wyraźnego działania potwierdzającego, przyzwala na przetwarzanie dotyczących jej danych osobowych”.

## Wykazanie uzyskania zgody podmiotu danych - art. 7 ust. 1 RODO

Jeśli przetwarzanie odbywa się na podstawie zgody osoby, której dane dotyczą, administrator powinien **być w stanie wykazać**, że osoba, której dane dotyczą, wyraziła zgodę na operację przetwarzania.

W zrozumiałej i łatwo **dostępnej formie, jasnym i prostym językiem**.

Podmiot danych ma **prawo w dowolnym momencie wycofać** udzieloną wcześniej zgodę na przetwarzanie danych. Wycofanie zgody **nie wpływa na dotychczasową zgodność z prawem przetwarzania** prowadzonego na podstawie zgody przed jej wycofaniem (*skutek ex nunc*). Wycofanie zgody musi być również **łatwe**, jak jej wyrażenie – niedopuszczalne jest stawianie sztucznych nieuzasadnionych barier dla odwołania zgody.

# Zgoda wyrażona przed rozpoczęciem stosowania RODO

Motyw 171 RODO: *Jeżeli przetwarzanie ma za podstawę zgodę w myśl dyrektywy 95/46/WE, osoba, której dane dotyczą, nie musi ponownie wyrażać zgody, jeżeli pierwotny sposób jej wyrażenia odpowiada warunkom niniejszego rozporządzenia; dzięki temu administrator może kontynuować przetwarzanie po dacie rozpoczęcia stosowania niniejszego rozporządzenia.*

Zasadniczo nie zmieniły się warunki pozwalające uznać dane oświadczenie za prawnie wiążącą zgodę (jak wspomniany wymóg dobrowolności). Co więcej zmianie ulegnie charakter prawny zgody w porównaniu z obecnym stanem prawnym. Zgodę wyrażną w rozumieniu ustawy o ochronie danych osobowych zastąpi zgoda jednoznaczna.

Wobec tego „poluzowania” charakteru prawnego zgód, wydaje się, że większość otrzymanych dotychczas zgód zachowa ważność także pod rządami ogólnego rozporządzenia. Pod warunkiem, że poinformowano osobę, której dane dotyczą o możliwości wycofania zgody w dowolnym momencie, a wycofanie zgody jest równie łatwe jak jej wyrażenie.

# Czy pracodawca może przetwarzać dane wrażliwe na podstawie zgody?

Tak, choć w przepisach zostały określone pewne wymogi co do udzielenia tej zgody.

Ustawa określa, że ma być to zgoda wyrażona na piśmie. Pod rządami RODO zgoda może zostać wyrażona na piśmie lub ustnie. Co jednak ważne, musi być wyraźna, a więc przyjmuje się, że tzw. zgoda konkludentna (dorozumiana) w przypadku danych wrażliwych nie będzie wystarczająca.

# Oświadczenie o wyrażeniu zgody

Klauzula zgody powinna wskazywać podmiot przetwarzający, a także obejmować cel, dla którego dane mają być przetwarzane oraz zakres tych danych. Cele przetwarzania powinny być jak najbardziej precyzyjnie określone, aby osoba, której dane dotyczą mogła świadomie podjąć decyzję o udzieleniu zgody. Udzielenie zgody bez wskazania celu przetwarzania oraz zakresu przetwarzanych danych będzie nieskuteczne. Zgoda bowiem nie może być blankietowa.

Ponadto RODO wskazuje, że zgoda musi być jednoznaczna oraz świadoma, co oznacza, m.in., że oświadczenie o wyrażeniu zgody przygotowane przez administratora powinno mieć zrozumiałą i łatwo dostępną formę, być sformułowane jasnym i prostym językiem.

# PRZETWARZANIE DANYCH OSOBOWYCH KANDYDATÓW DO PRACY I PRACOWNIKÓW – MONITOROWANIE PRACOWNIKÓW

# Czy pracodawca może monitorować pracowników?

Tak.

Projekt ustawy wprowadza zmiany do Kodeksu pracy – już tam będą znajdowały się przepisy regulujące kwestie monitorowania pracowników.

# Formy i rodzaje monitoringu

- **MONITORING WIZYJNY** (monitoring w miejscu pracy)
- **MONITORING BIOMETRYCZNY**
- **NAGRYWANIE ROZMÓW** (zapis elektroniczny rozmów telefonicznych prowadzonych przez pracowników)
- **PRZEGLĄDANIE POCZTY ELEKTRONICZNEJ**
- **MONITOROWANIE WYKORZYSTANIA KOMPUTERA/INTERNETU**
- **OPROGRAMOWANIA ZABEZPIECZAJĄCO-LOKALIZUJĄCE** (lokalizowanie pracowników np. przy pomocy telefonów komórkowych, urządzeń GPS w samochodzie)
- **REJESTR WEJŚĆ I WYJŚĆ** (dla pomieszczeń zawierających dane wrażliwe)



# Projekt Ustawy - Monitoring - Art. 22(2)

- § 1. Jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia bezpieczeństwa pracowników lub ochrony mienia lub kontroli produkcji lub zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, pracodawca może wprowadzić szczególny nadzór nad terenem zakładu pracy lub terenem wokół zakładu pracy w postaci środków technicznych umożliwiających rejestrację obrazu (monitoring).
- § 2. Monitoring nie obejmuje pomieszczeń sanitarnych, szatni, stołówek oraz palarni lub pomieszczeń udostępnianych zakładowej organizacji związkowej, chyba, że stosowanie monitoringu w tych pomieszczeniach jest niezbędne do realizacji celu określonego w § 1 i nie naruszy to godności oraz innych dóbr osobistych pracownika, a także zasady wolności i niezależności związków zawodowych, w szczególności poprzez zastosowanie technik uniemożliwiających rozpoznanie przebywających w tych pomieszczeniach osób.
- § 3. Nagrania obrazu pracodawca przetwarza wyłącznie do celów, dla których zostały zebrane i przechowuje przez okres nieprzekraczający 3 miesięcy od dnia nagrania.

# Projekt Ustawy - Monitoring - Art. 22(2)

- § 4. W przypadku, w którym nagrania obrazu stanowią dowód w postępowaniu prowadzonym na podstawie prawa lub pracodawca powziął wiadomość, iż mogą one stanowić dowód w postępowaniu, termin określony w § 3 ulega przedłużeniu do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.
- § 5. Po upływie okresów, o których mowa w § 3 lub 4, uzyskane w wyniku monitoringu nagrania obrazu, podlegają zniszczeniu, o ile przepisy odrębne nie stanowią inaczej.
- § 6. Cele, zakres oraz sposób zastosowania monitoringu ustala się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy.
- § 7. Pracodawca informuje pracowników o wprowadzeniu monitoringu, w sposób przyjęty u danego pracodawcy, nie później niż 2 tygodnie przed jego uruchomieniem.
- § 8. Pracodawca przed dopuszczeniem pracownika do pracy przekazuje mu na piśmie informacje, o których mowa w § 6.

# Projekt Ustawy - Monitoring - Art. 22(2)

- § 9. W przypadku wprowadzenia monitoringu pracodawca oznacza pomieszczenia i teren monitorowany w sposób widoczny i czytelny, za pomocą odpowiednich znaków lub ogłoszeń dźwiękowych, nie później niż jeden dzień przed jego uruchomieniem.
- § 10. Przepis § 9 nie narusza przepisów art. 12 i art. 13 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 (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz. Urz. UE L 119 z 4.05.2016, str. 1).

# Projekt Ustawy – Monitoring poczty elektronicznej - Art. 22(3)

- § 1. Jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia organizacji pracy umożliwiającej pełne wykorzystanie czasu pracy oraz właściwego użytkowania udostępnionych pracownikowi narzędzi pracy, pracodawca może wprowadzić kontrolę służbowej poczty elektronicznej pracownika (monitoring poczty elektronicznej).
- § 2. Monitoring poczty elektronicznej nie może naruszać tajemnicy korespondencji oraz innych dóbr osobistych pracownika.
- § 3. Przepisy art. 222 § 6–10 stosuje się odpowiednio.

(...)

# Projekt Ustawy – Monitoring – inne formy?

(...)

§ 4. Przepisy § 1–3 stosuje się odpowiednio do innych form monitoringu niż określone w § 1 jeśli ich zastosowanie jest konieczne do realizacji celów, określonych w § 1.

Z uzasadnienia:

Przepisy dotyczące monitoringu będą także miały odpowiednie zastosowanie do innych form monitoringu (np. monitoring floty GPS, stron internetowych, smsów).

# PRZETWARZANIE DANYCH OSOBOWYCH KANDYDATÓW DO PRACY I PRACOWNIKÓW – ZASADY

# Zasady przetwarzania danych

Naczelne zasady przy przetwarzaniu danych to:

- ✓ zasada legalności,
- ✓ zasada ograniczonego celu,
- ✓ zasada minimalizacji,
- ✓ zasada prawidłowości,
- ✓ zasada rozliczalności,
- ✓ zasada ograniczenia przechowywania,
- ✓ zasada integralności i poufności.

## Zasada legalności

wymóg, aby przetwarzanie odbywało się zgodnie z prawem, rzetelnie, uczciwie i w sposób przejrzysty dla osoby, której dane dotyczą.

- ❖ musi istnieć podstawa prawna przetwarzania

## Zasada ograniczonego celu

pracodawca może przetwarzać dane tylko w ściśle określonym celu, może też powierzyć przetwarzanie danych również wyznaczając określony cel. Cel ten musi być oczywiście zgodny z prawem i przysługującymi uprawnieniami

Dane osobowe powinny być przetwarzane tylko w przypadkach, gdy celu przetwarzania nie można w rozsądny sposób osiągnąć innymi sposobami.

- ❖ cel musi być jasno i precyzyjnie określony - w innym przypadku przetwarzanie nie będzie zgodne z prawem



## Zasada minimalizacji

przetwarzanie danych pracowników może mieć miejsce tylko w takim zakresie, w jakim jest to absolutnie niezbędne do osiągnięcia celu przetwarzania

- ❖ częste zastosowanie przy rozważaniu legalności monitoringu w miejscu pracy

## Zasada prawidłowości

dane zbierane przez pracodawców muszą być rzeczywiste, prawdziwe, kompletne i cały czas aktualizowane

## Zasada rozliczalności

administrator jest odpowiedzialny za wdrożenie odpowiednich środków technicznych

i organizacyjnych zapewniających zgodność z wymogami RODO i musi być w stanie wykazać ich przestrzeganie.

# Zasada ograniczenia przechowywania

pracodawca nie może przechowywać danych przez czas dłuższy, niż jest to niezbędne do celów przetwarzania. Ograniczenie czasowe dotyczy danych w każdej formie, również w formie kopii zapasowych.

- ❖ patrzemy na konkretne przepisy, a gdy ich brak – zastanawiamy się przez jaki czas niezbędne będzie przechowywanie danych w określonej sytuacji, co często sprowadza się do analizy celu przetwarzania danych.

## Zasada integralności i poufności

obowiązek pełnego zabezpieczenia przetwarzanych danych. Pracodawca musi wdrożyć odpowiednie środki nie tylko techniczne, ale i organizacyjne, aby uchronić się przed wyciekiem danych czy dostępem do nich przez osoby nieupoważnione.

- ❖ Zgodnie z brzmieniem RODO pracodawca będzie rozliczany z przestrzegania powyższych zasad przy przetwarzaniu przez siebie danych.

# Dziękuję za uwagę.

Paulina Szymczak-Kamińska