

**Stołeczne Centrum
Wspierania Organizacji
Pozarządowych**

SYSTEM BEZPŁATNEGO WSPARCIA DLA NGO

30.09.2020

warszawa.ngo.pl

RODO a zatrudnienie w organizacji pozarządowej

Ekspertka: Monika Trzcińska

Prowadzi: Agnieszka Koszowska

Monika Trzcińska



Radca prawny z ponad 15-letnim doświadczeniem w świadczeniu usług doradztwa prawnego. Specjalizuje się w doradztwie w zakresie prawnych aspektów tworzenia i funkcjonowania organizacji zaliczanych do III sektora. Doświadczona trenerka prowadząca szkolenia na temat ochrony danych osobowych w organizacjach pozarządowych, prawa pracy oraz działalności statutowej i gospodarczej prowadzonej przez organizacje pozarządowe. Autorka poradnika „Ochrona danych osobowych w organizacji pozarządowej. Praktycznie o RODO”.

Plan webinarium

część 1.

Regulacje prawne

część 2.

Zakres danych - kandydaci
do pracy i pracownicy

część 3.

Zgoda jako podstawa
przetwarzania danych

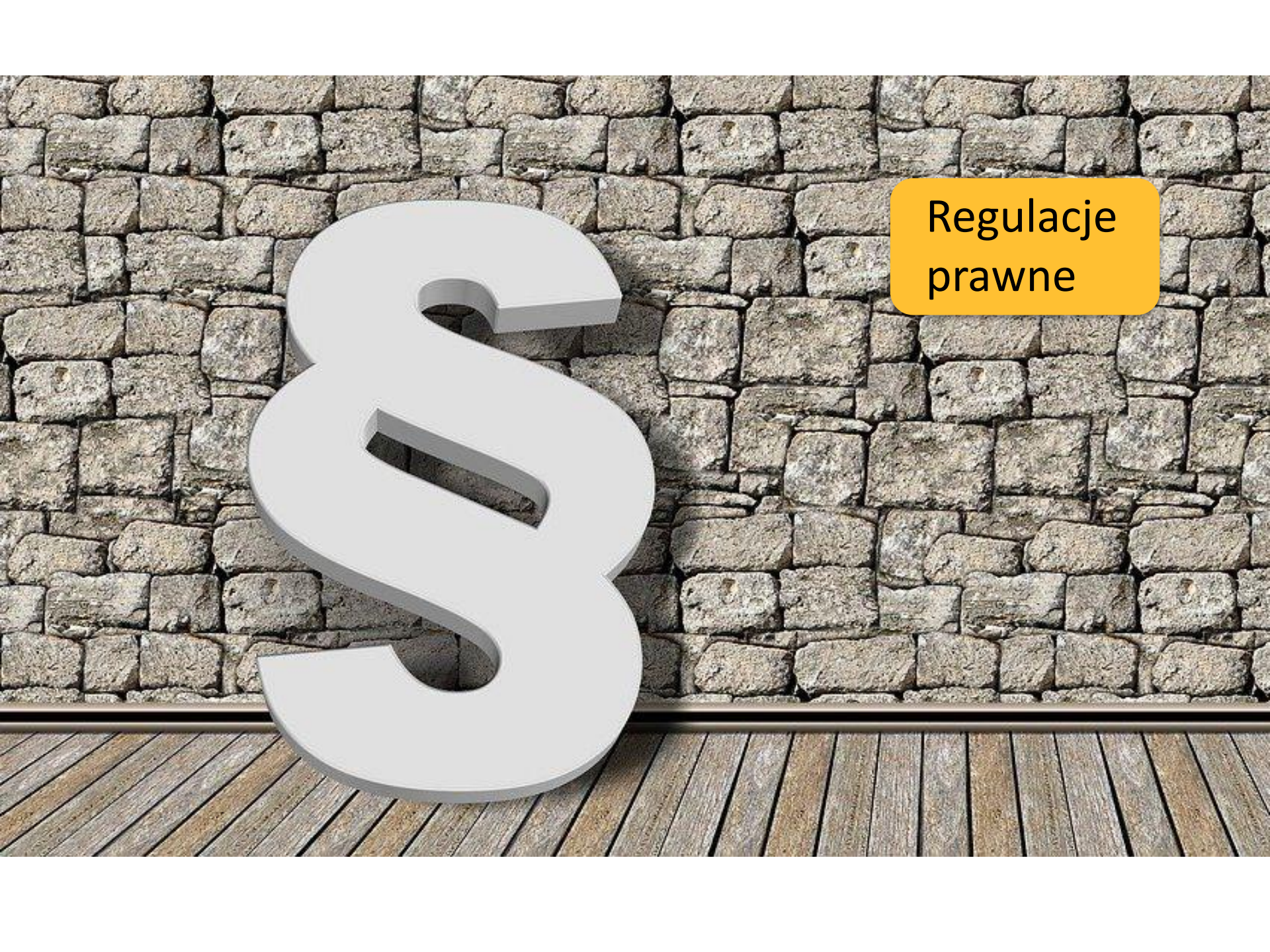
część 4.

Inne podstawy prawne
przetwarzania danych

Plan webinarium

część 5.

Dane osobowe
współpracowników

A large, white, 3D-rendered dollar sign (\$) is positioned on the left side of the image, leaning against a wall made of rough, grey stone blocks. The floor is made of wooden planks. In the upper right corner, there is a yellow rounded rectangle containing the text "Regulacje prawne".

Regulacje
prawne

Regulacje prawne

- Art. 47, art. 51 Konstytucji
- Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/ 679 z dn. 27.04.2016 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)
- Ustawa z dn. 10.05.2018 r. o ochronie danych osobowych
- Przepisy sektorowe w tym m.in. Kodeks Pracy

Regulacje prawne

- W prawie państwa członkowskiego lub w porozumieniach zbiorowych, w tym zakładowych porozumieniach z przedstawicielami pracowników, mogą być przewidziane przepisy szczegółowe o przetwarzaniu danych osobowych pracowników w związku z zatrudnieniem (...) (Motyw 155 Preambuły RODO)
- 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 (...) (art.88 ust. 1 RODO)
- Kodeks Pracy art. 22¹ – art. 22³



Osoby ubiegające się o zatrudnienie
Pracownicy

Osoby ubiegające się o zatrudnienie

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) kwalifikacje zawodowe;
- 6) przebieg dotychczasowego zatrudnienia.

Osoby ubiegające się o zatrudnienie

Pracodawca żąda podania danych osobowych, o których mowa w pkt 4-6, gdy jest to niezbędne do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku.

(zasada minimalizacji i adekwatności przetwarzania danych osobowych)

(art. 22¹ Kodeksu Pracy)

Pracownicy

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;

Pracownicy

4) wykształcenie i przebieg dotychczasowego zatrudnienia, jeżeli nie istniała podstawa do ich żądania od osoby ubiegającej się o zatrudnienie;

5) numer rachunku płatniczego, jeżeli pracownik nie złożył wniosku o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych.

(art. 22¹ Kodeksu Pracy)

Inne dane osobowe

Pracodawca żąda podania innych danych osobowych niż określone powyżej, gdy jest to niezbędne do zrealizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa, np. przepisy prawa wymagają, aby osoba zatrudniona na danym stanowisku posiadała obywatelstwo polskie, legitymowała się zaświadczeniem o niekaralności, przekazała dane zawarte w orzeczeniu o niepełnosprawności pracownika lub kandydata do pracy.

Pamiętaj!

Kandydat do pracy dokonuje samodzielnie wyboru zakresu danych kontaktowych. Może to być np. numer telefonu i/lub adres e-mail. Dyskusyjne może być to, czy pracodawca może narzucić preferowane przez niego formy kontaktu.



Stanowisko Prezesa UODO

„Żeby pracodawca mógł przetwarzać w celach zawodowych dane kontaktowe do pracownika, które pozyskał podczas rekrutacji, takie jak np. adres prywatnej poczty elektronicznej czy numer prywatnego telefonu komórkowego, musi uzyskać na to jego zgodę (pisemną, określająca zasady kontaktu).”

(stanowisko Prezesa UODO opublikowane na stronie internetowej uodo.gov.pl dnia 17.08.2020)

Pamiętaj!

Na przetwarzanie ww. danych osobowych nie potrzebna jest zgoda zarówno podczas rekrutacji, jak również w okresie zatrudnienia pracownika. Pracodawca musi poinformować kandydata do pracy/pracownika o przetwarzaniu jego danych osobowych (art. 13 RODO).



Udostępnienie danych pracodawcy

Udostępnienie pracodawcy danych osobowych następuje w formie oświadczenia osoby, której dane dotyczą. Pracodawca może żądać udokumentowania danych osobowych osób, o których mowa powyżej, w zakresie niezbędnym do ich potwierdzenia.

Pamiętaj!

Sam fakt złożenia przez kandydata referencji nie uprawnia pracodawcy do kontaktu z podmiotem wystawiającym referencje. Na kontakt z podmiotem wystawiającym referencje pracodawca powinien uzyskać zgode pracownika.

(Urząd Ochrony Danych Osobowych – *Ochrona danych osobowych w miejscu pracy. Poradnik dla pracodawców*)

<https://uodo.gov.pl/pl/file/1469>



Profile w mediach społecznościowych

„Co do zasady niedopuszczalne jest gromadzenie przez pracowników informacji zamieszczonych przez kandydatów do pracy na swój temat w mediach społecznościowych i innych ogólnodostępnych źródłach”

(Urząd Ochrony Danych Osobowych – *Ochrona danych osobowych w miejscu pracy. Poradnik dla pracodawców*)

<https://uodo.gov.pl/pl/file/1469>

Pamiętaj!

Nie możemy domniemywać, że kandydat wysyłając swoje zgłoszenie wyraził zgodę na przeglądanie jego profilu w mediach społecznościowych.



Profile w mediach społecznościowych

„Pracodawcy nie powinni jednak zakładać, że tylko dlatego, iż profil społecznościowy danej osoby jest publicznie dostępny, mogą przetwarzać jej dane dla własnych celów. Takie wymaga podstawy prawnej tj. uzasadnionego interesu.”

Czy profil jest powiązany z celami biznesowymi czy prywatnymi?

Wytyczne GR Art. 29 WP249

Zgoda



Zgoda

Zgoda osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika może stanowić podstawę przetwarzania przez pracodawcę innych danych osobowych niż wymienionych powyżej, z wyjątkiem danych osobowych dot. wyroków skazujących oraz czynów zabronionych lub powiązanych środków bezpieczeństwa wymienione w art. 10 RODO.

Jakie dane na podstawie zgody ?

- wizerunek pracownika (w CV lub na stronie internetowej organizacji)
- informacji dot. zainteresowań pracownika (np. w CV)
- referencji od innego pracodawcy (na etapie rekrutacji)
- udział w przyszłych rekrutacjach (na etapie rekrutacji)
- test kompetencyjny (?)
- informacje zawarte na profilu kandydata w mediach społecznościowych o charakterze „biznesowym” (?)

Pamiętaj!

Pracodawca może żądać danych dotyczących niekaralności pracownika tylko w sytuacji, w której taki wymóg wynika z przepisów. Zgoda pracownika nie stanowi podstawy prawnej uzasadniającej przetwarzanie tego typu danych.



Zgoda – dane zwykłe

Przetwarzanie, o którym mowa powyżej, 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

(art. 22^{1a} Kodeksu Pracy)

Zgoda – szczególne kategorie danych osobowych

Zgoda osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika może stanowić podstawę przetwarzania przez pracodawcę szczególnych kategorii danych osobowych wyłącznie w przypadku, gdy przekazanie tych danych osobowych następuje z inicjatywy osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika.

(art. 22 ^{1b} Kodeksu Pracy)

Zgoda

Brak zgody 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.

Pamiętaj!

Do przetwarzania szczególnych kategorii danych osobowych mogą być dopuszczone wyłącznie osoby posiadające pisemne upoważnienie do przetwarzania takich danych wydane przez pracodawcę. Osoby dopuszczone do przetwarzania takich danych są obowiązane do zachowania ich w tajemnicy.



Zgoda

- dobrowolne
- konkretne
- świadome
- jednoznaczne

okazanie woli, którym osoba, której dane dotyczą, w formie oświadczenia lub wyraźnego działania potwierdzającego, przyzwala na przetwarzanie dotyczących jej danych osobowych (art. 4 RODO)

Zgoda

„GR art. 29 uważa przetwarzanie przez pracodawców danych obecnych lub przyszłych pracowników na podstawie zgody za problematyczne, ponieważ jest mało prawdopodobne, aby zgoda była dobrowolnie wyrażona. Dla większości takich operacji przetwarzania w pracy zgoda pracowników nie może i nie powinna być legalną podstawą ze względu na charakter relacji między pracodawcą a pracownikiem.”

Wytyczne GR Art. 29 dotyczące zgody WP259

Podstawa prawna – rekrutacja

Możliwe podstawy prawne przetwarzania danych osobowych w procesie rekrutacji

art. 6 ust. 1 lit. c RODO

obowiązek prawny pracodawcy

art. 6 ust. 1 lit. b RODO

przetwarzanie jest niezbędne do zawarcia umowy o pracę

art. 6 ust. 1 lit f RODO

uzasadniony interes pracodawcy

art. 6 ust.1 lit. a RODO

zgoda

art. 9 ust. 2 lit. a RODO

Podstawa prawna – zatrudnienie

Możliwe podstawy prawne przetwarzania danych osobowych w procesie zatrudnienia

art. 6 ust. 1 lit. c RODO	obowiązek prawny pracodawcy
art. 6 ust. 1 lit. b RODO	przetwarzanie jest niezbędne do realizacji umowy o pracę
art. 6 ust. 1 lit f RODO	uzasadniony interes pracodawcy
art. 6 ust.1 lit. a RODO art. 9 ust. 2 lit. a RODO (dane wrażliwe)	zgoda
art. 9 ust. 2 lit b RODO (dane wrażliwe)	obowiązek prawny pracodawcy w dziedzinie prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i ochrony socjalnej, o ile jest to dozwolone prawem
art. 9 ust. 2 h RODO (dane wrażliwe)	przetwarzanie jest niezbędne do celów medycyny pracy, do oceny zdolności pracownika do pracy na podstawie prawa



Poczta
elektroniczna

Monitoring poczty elektronicznej

Jeżeli jest to niezbędne:

- do zapewnienia organizacji pracy umożliwiającej pełne wykorzystanie czasu pracy
- właściwego użytkowania udostępnionych pracownikowi narzędzi pracy

pracodawca może wprowadzić kontrolę służbowej poczty elektronicznej pracownika.

(art. 22³ Kodeksu Pracy)

Monitoring poczty elektronicznej

- Monitoring poczty elektronicznej nie może naruszać tajemnicy korespondencji oraz innych dóbr osobistych pracownika
- 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.

Monitoring poczty elektronicznej

- Pracodawca informuje pracowników o wprowadzeniu monitoringu, w sposób przyjęty u danego pracodawcy, nie później niż 2 tygodnie przed jego uruchomieniem.
- Pracodawca przed dopuszczeniem pracownika do pracy przekazuje mu na piśmie informacje o celu, zakresie i sposobie zastosowania monitoringu.

Monitoring poczty elektronicznej

- 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.
- Powyższy obowiązek nie zwalnia również z obowiązku zrealizowania obowiązku informacyjnego wynikającego z RODO

Współpracownicy

- Nie stosujemy Kodeksu Pracy.
- Zakres danych nie wynika wprost z przepisów Kodeksu Cywilnego.
- Należy każdorazowo ocenić, jaki zakres jest niezbędny do realizacji celów (m.in. zawarcie i realizacja umowy, obowiązki prawne organizacji).
- Należy pamiętać o zasadzie ograniczonego celu i minimalizacji danych.
- Należy spełnić obowiązek informacyjny (dotyczy również osób prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą).

OCHRONA DANYCH OSOBOWYCH W ORGANIZACJI POZARZĄDOWEJ

PRAKTYCZNIE O RODO

ABC III SEKTORA

Monika Trzcńska



Stowarzyszenie
Klon/Jawor



ABC III sektora

<https://sklep.ngo.pl/325829-ochrona-danych-osobowych-w-organizacji-pozarzadowej-praktycznie-o-rod.html>

Skorzystaj z oferty SCWO



(22) 828 91 23



scwo@warszawa.ngo.pl



warszawa.ngo.pl/scwo



fb/@warszawa.ngo

**Stołeczne Centrum
Wspierania Organizacji
Pozarządowych**

SYSTEM BEZPŁATNEGO WSPARCIA DLA NGO

Projekt współfinansuje m.st. Warszawa



Skorzystaj z oferty SCWO



(22) 828 91 23



scwo@warszawa.ngo.pl



warszawa.ngo.pl/scwo



fb/@warszawa.ngo



Nagrania webinarów

Znajdziecie je na:
poradnik.ngo.pl/webinaria

ngo.pl

Zapraszamy!

Poradnik



POLSKO-AMERYKAŃSKA
FUNDACJA WOLNOŚCI

Portal ngo.pl powstał i rozwija się dzięki wsparciu
Polsko-Amerykańskiej Fundacji Wolności.

Webinaria ngo.pl realizuje



Wspieramy cele statutowe



www.dimpact.pl

Stołeczne Centrum
Wspierania Organizacji
Pozarządowych

SYSTEM BEZPŁATNEGO WSPARCIA DLA NGO

Projekt współfinansuje m.st. Warszawa

