



TEMAT: „RODO w praktyce – codzienna praca z danymi osobowymi”

Czy trzeba precyzyjnie określać okres przechowywania danych?

- Czy administrator jest zobowiązany do precyzyjnego wskazania okresu przechowywania danych, nawet gdy przepisy prawa nie określają go jednoznacznie?
- Zgodnie z art. 5 ust. 1 lit. e RODO, dane osobowe muszą być przechowywane w formie umożliwiającej identyfikację osoby, której dane dotyczą, przez okres nie dłuższy, niż jest to niezbędne do celów, w których dane te są przetwarzane; dane osobowe można przechowywać przez okres dłuższy, o ile będą one przetwarzane wyłącznie do celów archiwalnych w interesie publicznym, do celów badań naukowych lub historycznych lub do celów statystycznych na mocy art. 89 ust. 1, z zastrzeżeniem że wdrożone zostaną odpowiednie środki techniczne i organizacyjne wymagane na mocy niniejszego rozporządzenia w celu ochrony praw i wolności osób, których dane dotyczą ("ograniczenie przechowywania").
- Żeby zapobiec przechowywaniu danych osobowych przez okres dłuższy, niż jest to niezbędne, administrator powinien ustalić termin ich usuwania lub okresowego przeglądu (motyw 39 RODO). W tym celu administrator powinien dokonać analizy dotyczących jego działalności przepisów prawa. W przypadku wielu podmiotów publicznych doprecyzowanie przepisów archiwizacyjnych (ustawy o narodowym zasobie archiwalnym i archiwach) stanowi instrukcja kancelaryjna.
- W przypadku zaś podmiotów, w odniesieniu do których brak jest szczegółowych regulacji w tym zakresie, należy stosować ww. wskazane zasady ogólne wynikające z RODO. Konieczność samodzielnego określenia przez administratora okresu przechowywania danych osobowych może zachodzić bowiem nawet w sytuacji, w której cele przetwarzania danych określone są w przepisach prawa. W takich sytuacjach obowiązkiem administratora jest dokonanie oceny, czy cele zostały osiągnięte i czy dane są mu nadal potrzebne.

- W piśmiennictwie zwróca się uwagę, że kwestie okresu przechowywania danych zależne są od celu przetwarzania i powinny być oceniane przez administratora mającego pełną wiedzę o danym procesie przetwarzania: „Ogólną zasadą jest zakaz przechowywania danych w nieskończoność. Należy zauważyć, że z tą zasadą koresponduje prawo do usunięcia danych (prawo do bycia zapomnianym). Jednocześnie o tym, jak długo dane mogą być przechowywane, decyduje cel ich przetwarzania
- Wskazanie okresu, przez który dane osobowe będą przechowywane, a gdy nie jest to możliwe, określenie kryteriów ustalania tego okresu, jest jednym z elementów podawanych podczas dopełniania obowiązku informacyjnego spełnianego wobec osoby, której dane dotyczą, na mocy art. 13 ust. 2 lit. a i art. 14 ust. 2 lit. a RODO.
- Okres przechowywania (lub kryteria jego ustalania) może być podyktowany takimi czynnikami, jak wymogi ustawowe lub wytyczne branżowe, jednak informacja o nim powinna być sformułowana w taki sposób, aby osoba, której dane dotyczą, miała możliwość oceny – na podstawie własnej sytuacji – ile będzie trwał okres przechowania w przypadku określonych danych/celów.
- Ogólne stwierdzenie przez administratora, że dane osobowe będą przechowywane tak długo, jak jest to niezbędne do prawnie uzasadnionych celów przetwarzania, jest niewystarczające.
- W stosownych przypadkach należy ustalić różne okresy przechowywania dla różnych kategorii danych osobowych lub różnych celów przetwarzania, w tym okresy archiwizacji.

Czy trzeba dopełniać obowiązku informacyjnego wobec rodziny pracownika korzystającego z ZFŚS?

- Artykuł 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych zobowiązuje pracodawcę do tego, by uzależnić udzielenie ulgi lub świadczenia od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu. Oznacza to, że pracodawca musi poznać i ocenić sytuację życiową, a także materialną wszystkich członków rodziny pracownika, z którymi prowadzi on wspólne gospodarstwo domowe. Dlatego w celu realizacji tych potrzeb musi przetwarzać dane osobowe pracownika i członków jego rodziny.
- Udostępnienie pracodawcy danych osobowych osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu, w celu przyznania ulgowej usługi i świadczenia oraz dopłaty z Funduszu i ustalenia ich wysokości, następuje w formie oświadczenia. Pracodawca może żądać udokumentowania danych osobowych w zakresie niezbędnym do ich potwierdzenia.

Potwierdzenie może odbywać się w szczególności na podstawie oświadczeń i zaświadczeń o sytuacji życiowej (w tym zdrowotnej), rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu (art. 8 ust. 1a ww. ustawy).

- Zasady rzetelnego i przejrzystego przetwarzania wymagają, by osoba, której dane dotyczą, była informowana o prowadzeniu operacji przetwarzania i o jej celach. Administrator powinien podać osobie, której dane dotyczą, wszelkie inne informacje niezbędne do zapewnienia rzetelności i przejrzystości przetwarzania, uwzględniając konkretne okoliczności i konkretny kontekst przetwarzania danych osobowych (motyw 60). Dlatego art. 13 i 14 RODO nakładają na administratorów obowiązek informowania osób, których dane przetwarzają, o fakcie i okolicznościach przetwarzania danych.
- Zgodnie z art. 14 ust. 5 lit. c. RODO, administrator jest zwolniony ze spełniania obowiązku informacyjnego w sytuacji, gdy pozyskiwanie lub ujawnianie jest wyraźnie uregulowane prawem (przepisami prawa UE lub prawa państwa członkowskiego, któremu podlega administrator), przewidującym odpowiednie środki chroniące prawnie uzasadnione interesy osoby, której dane dotyczą. Art. 8 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych określa zasady pozyskiwania danych członków rodziny pracownika w związku z korzystaniem przez niego z ZFŚS. Wobec tego w takim przypadku można zasadnie rozważyć skorzystanie ze wskazanego w art. 14 ust. 5 lit. c RODO zwolnienia.

Czy z firmą szkoleniową trzeba zawrzeć umowę powierzenia przy ?

- W celu ustalenia, czy w danej sytuacji mamy do czynienia z odrębnym administratorem, czy jednak istnieje konieczność zawarcia umowy powierzenia, należy przede wszystkim dokonać analizy okoliczności faktycznych z uwzględnieniem zadań określonych podmiotów wynikających m.in. z przepisów prawa oraz zawartej pomiędzy nimi umowy.
- Trzeba brać pod uwagę, jak w szczegółach realizowane są obowiązki przeprowadzenia szkolenia w konkretnym przypadku i jak pracodawca i firma szkoleniowa uzgodniły swoje role oraz zadania w zakresie przetwarzania danych, a także na ile samodzielnie i w jakich celach podmioty te przetwarzają dane w celach związanych ze szkoleniem.
- Powierzenie przetwarzania ma miejsce wówczas, jeśli zewnętrzny podmiot przetwarza dane w imieniu administratora, w celach i w sposób przez niego określony.
- Firma zewnętrzna w procesie przetwarzania może występować w roli organizatora szkolenia bez przetwarzania danych osobowych w imieniu administratora i w celach określonych.

Janusz Wyspiński

ŹRÓDŁO DANYCH:

Strona internetowa UODO (uodo.gov.pl). <https://uodo.gov.pl>