

## **Czy pracodawca może korzystać z prywatnych danych kontaktowych do pracownika?**

**Pracodawca, który dysponuje danymi kontaktowymi do pracownika pozyskanymi podczas rekrutacji, takimi jak np. adres prywatnej poczty elektronicznej czy numer prywatnego telefonu komórkowego, nie może ich wykorzystywać do kontaktów zawodowych z pracownikiem bez jego zgody.**

Zgodnie z art. 22<sup>1</sup> § 1 Kodeksu pracy, pracodawca żąda od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania danych osobowych obejmujących: imię (imiona) i nazwisko; datę urodzenia; dane kontaktowe wskazane przez taką osobę; wykształcenie; kwalifikacje zawodowe; przebieg dotychczasowego zatrudnienia. Natomiast zgodnie z art. 22<sup>1</sup> § 3, pracodawca żąda od pracownika podania dodatkowo danych osobowych obejmujących: adres zamieszkania; numer PESEL, a w przypadku jego braku – rodzaj i numer dokumentu potwierdzającego tożsamość; 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; wykształcenie i przebieg dotychczasowego zatrudnienia, jeżeli nie istniała podstawa do ich żądania od osoby ubiegającej się o zatrudnienie; numer rachunku płatniczego, jeżeli pracownik nie złożył wniosku o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych.

Kodeks pracy nie wskazuje zatem prywatnego adresu poczty elektronicznej i numeru prywatnego telefonu jako danych, których pracodawca ma prawo żądać od pracownika. W polskim systemie prawnym nie istnieje też żaden przepis, który zobowiązywałby osobę fizyczną do posiadania takich środków komunikacji. Dysponowanie adresem poczty elektronicznej i telefonem jest i powinno pozostać dobrowolne.

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, określającą zasady kontaktu).

Warto bowiem pamiętać, że zazwyczaj podczas rekrutacji, pozyskując dane, o których mowa w art. 22<sup>1</sup> § 1 Kodeksu pracy, a więc m.in. dane kontaktowe wskazane przez osobę ubiegającą się o zatrudnienie, pracodawca, spełniając obowiązek informacyjny deklaruje, że będzie je przetwarzał jedynie na potrzeby przeprowadzenia naboru. Zatem na ten nowy cel przetwarzania danych pracownika, jakim jest kontaktowanie się z nim w celach służbowych, musi pozyskać zgodę zatrudnionego.

Artykuł 7 RODO stwierdza, że zgoda powinna być dobrowolna, a osoba, której dane dotyczą, musi otrzymać zapytanie o zgodę w zrozumiałej i łatwo dostępnej formie, napisane jasnym i prostym językiem. Zatem jeżeli pracodawca chciałby wykorzystywać prywatne dane kontaktowe pracownika, to musi określić wszystkie cele, dla których za zgodą zatrudnionego dane te będą przetwarzane. Określenie tych celów ma zasadnicze znaczenie nie tylko z punktu widzenia przepisów prawa pracy, ale również z punktu widzenia zasady przejrzystości, o której mowa w art. 5 RODO. Jednocześnie warto zaznaczyć, że możliwość nawiązywania przez pracodawcę kontaktów z pracownikiem po godzinach pracy powinna być

ograniczona jedynie do sytuacji, w której zachodziłyby szczególne warunki uzasadniające takie działanie.

Należy też pamiętać, że pracownik ma prawo w dowolnym momencie udzieloną zgodę wycofać, a pracodawca zaprzestać przetwarzania danych wykorzystywanych na podstawie tej przesłanki.

Ponadto 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 (22<sup>1a</sup> § 2 Kodeksu pracy).

Inna sytuacja powstaje wówczas, gdy zgodnie z art. 22<sup>1</sup> § 4 Kodeksu pracy pracodawca żąda podania innych danych osobowych pracownika niż określone w § 1 i 3 (jak m.in. imię, nazwisko, adres zamieszkania czy numer PESEL), gdy jest to niezbędne do zrealizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa. Przykładem takiej sytuacji może być przekazanie danych kontaktowych, np. prywatnego adresu e-mail i numeru prywatnego telefonu, w związku z obowiązkiem zawarcia umowy o prowadzenie Pracowniczych Planów Kapitałowych z wybraną instytucją finansową. Pracodawca ma bowiem obowiązek prawny przekazania danych osobowych m.in. w postaci adresu poczty elektronicznej i numeru telefonu od pracownika bez wyrażenia jego zgody do wybranej instytucji finansowej, o ile pracownik takie dane mu udostępni. Podstawą legalizującą ech działania jest zaś art. 6 ust. 1 lit. c RODO.

2020-08-17 <sup>M</sup>≡≡≡

- **Urząd Ochrony Danych Osobowych**
- **ul. Stawki 2, 00-193 Warszawa**