

Prywatne dane kontaktowe pracownika – na jakich zasadach można je przetwarzać

Dzisiaj bierzemy na warsztat temat przetwarzania prywatnych danych kontaktowych pracownika, czyli w szczególności jego prywatnego numeru telefonu i adresu e-mail. Na pierwszy rzut oka mogłoby się wydawać, że nie ma o czym mówić. Możliwe, że sporo pracodawców przetwarza na co dzień takie informacje - przecież nasz pracownik, jeszcze na etapie rekrutacji przekazał swoje dane kontaktowe, wydawałoby się więc, że swobodnie można je dalej wykorzystywać. Czy tak w rzeczywistości jest? Otóż nie.

Na etapie rekrutacji kandydat podaje dobrowolnie wybrane przez niego dane kontaktowe wyłącznie w związku z prowadzonym procesem rekrutacyjnym. Gdy pracodawca zdecyduje się już na zatrudnienie wybranej osoby, mamy do czynienia z **nowym procesem przetwarzania danych osobowych, a cele przetwarzania są odmienne od tych przyjętych na etapie rekrutacji.**

Jeżeli pracodawca chce kontaktować się z pracownikiem, jak również umożliwić mu kontakt z innymi pracownikami oraz ewentualnie klientami/kontrahentami, **powinien zapewnić pracownikowi odpowiednie narzędzia do tego celu.** Obejmuje to nie tylko sprzęt, ale także **służbowy numer telefonu i służbowy adres e-mail.** Na przetwarzanie wskazanych danych kontaktowych **pracodawca nie musi odbierać zgody pracownika.** Podstawą prawną dla ich wykorzystywania jest co do zasady **prawnie uzasadniony interes pracodawcy.**

Inaczej jest w przypadku, gdy pracodawca nie zapewnił pracownikowi służbowych danych kontaktowych, a zachodzi konieczność porozumienia się z pracownikiem w sprawach służbowych. Co zrobić w takiej sytuacji? **Odebrać zgodę od pracownika na przetwarzanie jego prywatnego numeru telefonu lub prywatnego adresu e-mail** (ewentualnie innych danych kontaktowych). W tym miejscu trzeba podkreślić, że **pracownik ma prawo tej zgody odmówić i nie mogą go z tego tytułu spotkać żadne negatywne konsekwencje.** Mówi o tym wprost kodeks pracy. Pracownik musi mieć zapewnioną swobodę co do podjęcia powyższej decyzji. Co istotne, **nie można zmusić pracownika, aby zgodził się łącznie na przetwarzanie zarówno prywatnego numeru telefonu, jak i prywatnego adresu e-mail.** Może on albo w ogóle nie wyrazić zgody, albo wyrazić zgodę na jeden kanał komunikacji, albo na kilka lub wszystkie. Pamiętaj, aby **zgodnie z zasadą rozliczalności udokumentować wyrażenie zgody przez pracownika.** Może ona mieć formę pisemną lub mailową. Ustną zgodę będzie trudno udowodnić. Zwróć także uwagę na to, że choć co do zasady w przypadku przetwarzania danych osobowych na podstawie zgody dane osobowe mogą być przechowywane do czasu jej cofnięcia, to **w przypadku ustania zatrudnienia pracodawca powinien uznać, że wyczerpał się cel przetwarzania prywatnych danych kontaktowych pracownika i również powinien te dane usunąć.**

Agnieszka Rapcewicz, Specjalista ds. Ochrony danych osobowych