

## **SZKOLENIA PRACOWNIKÓW – UDOSTĘPNIAMY CZY POWIERZAMY DANE?**

Temat szkoleń pracowników dotyka każdego pracodawcę – z jednej strony zobowiązani są oni do zapewniania szkoleń, o których wprost mówią przepisy prawa (szkolenia BHP), z drugiej zaś duże grono pracodawców, w ramach chęci zapewnienia pracownikom ciekawych form benefitów pracowniczych, organizuje różnego rodzaju dodatkowe kursy i szkolenia dla zainteresowanych osób (np. kursy językowe, branżowe, szkolenia podnoszące kwalifikacje zawodowe).

Nieodłącznym elementem większości szkoleń jest przetwarzanie danych osób w nim uczestniczących (na potrzeby sporządzenia listy obecności, przygotowania zaświadczeń czy certyfikatów, jak również dla celów porządkowych, kiedy po prostu musimy sprawdzić czy dany uczestnik opłacił szkolenie, a w związku z tym jest uprawniony do uczestniczenia w nim). Ochrona danych osobowych pracowników w miejscu pracy jest szalenie istotna, dlatego w każdej organizacji warto zaznajomić się z regulacjami, w tym wytycznymi PUODO, standaryzującymi powyższą kwestię tak, aby mieć pewność, że właściwie realizujemy proces, jakim jest organizacja szkoleń pracowniczych.

W celu ustalenia, czy w danej organizacji będziemy mieć do czynienia z udostępnieniem danych pracowników zewnętrznemu podmiotowi, czy jednak istnieje konieczność zawarcia z nim umowy powierzenia, należy przede wszystkim rozważyć okoliczności faktyczne danego przypadku oraz mieć na uwadze konkretne zadania obu stron (pracodawcy i firmy szkoleniowej) wynikające m.in. z przepisów prawa oraz zawartej pomiędzy nimi umowy. Należy zatem sięgnąć do umowy, która często precyzyjnie określa sposób przeprowadzenia szkolenia, cele przetwarzania danych oraz wskazuje, w jakich rolach występuje pracodawca oraz firma szkoleniowa.

Zasadniczo możemy wyróżnić dwa sposoby przeprowadzania szkoleń:

1. szkolenia prowadzone przez pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy;
2. szkolenia prowadzone przez zewnętrzną firmę.

Sytuacja, w której szkolenie prowadzi wyznaczony przez pracodawcę pracownik jest o tyle prosta, biorąc pod uwagę analizowaną kwestię udostępnienia oraz powierzenia danych (podmiotowi trzeciemu), że do żadnej z tych czynności w tym przypadku nie dochodzi. Należy jednak pamiętać, iż pracownik przeprowadzający takie szkolenia powinien posiadać stosowne upoważnienie do przetwarzania danych osobowych wydane przez pracodawcę.

Sytuacja nieco się komplikuje w momencie, kiedy do procesu organizacji szkoleń angażujemy zewnętrznego podmiotu. W takim przypadku, co do zasady, możemy wyróżnić 4 warianty współpracy, które determinować będą konieczność podpisania umowy powierzenia lub jej brak oraz zasadność lub brak zasadności zastosowania instytucji udostępnienia danych pracowników.

## **UDOSTĘPNIENIE DANYCH PRACOWNIKÓW FIRMIE SZKOLENIOWEJ**

Z takim rodzajem współpracy będziemy mieć do czynienia w sytuacji, kiedy zewnętrzna firma szkoleniowa prześle pracodawcy ofertę szkoleń, a pracodawca sporządzi listę osób chętnych do udziału w takim szkoleniu i za zgodą pracowników przekaze (udostępni) ją podmiotowi odpowiedzialnemu za przeprowadzenie szkolenia.

Pracodawca zatem udostępni dane osób zainteresowanych przystąpieniem do szkolenia i na tym jego rola się zakończy. Nie będzie on uczestniczył w procesie organizacji szkolenia, ustalania jego harmonogramu i przebiegu, nie będą mu również potrzebne informacje o tym, który z jego pracowników ukończył szkolenie i z jakim rezultatem. Natomiast firma szkoleniowa jako niezależny administrator odpowiedzialny za cały proces organizacji i przebiegu szkolenia, we własnym zakresie będzie prowadziła dalszą komunikację z pracownikami. Podmiot ten będzie także odpowiedzialny za spełnienie wobec uczestników szkolenia obowiązku informacyjnego określonego w RODO oraz dopełnienie wszelkich pozostałych, określonych przepisami prawa czynności spoczywających na administratorach danych.

## **POWIERZENIE PRZETWARZANIA DANYCH FIRMIE SZKOLENIOWEJ**

Powierzenie przetwarzania danych osobowych powinno mieć miejsce wówczas, jeśli zewnętrzny podmiot przetwarza dane w imieniu administratora, w celach i w sposób przez niego określony. Przy zastosowaniu takiej relacji to pracodawca jest organizatorem szkolenia, to on ustala jego zakres, cele i sposób przeprowadzenia. Jako przykład można tutaj podać szkolenia zamknięte z zakresu BHP. Takie szkolenia polegają na skierowaniu przez podmiot specjalizujący się w ich przeprowadzaniu szkoleniowca (trenera), którego zadaniem będzie przeszkolenie grupy pracowników wskazanej przez pracodawcę. W takiej sytuacji to pracodawca, jako administrator danych osobowych swoich pracowników, samodzielnie decyduje o sposobie (wybór firmy zewnętrznej) oraz celu przetwarzania ich danych.

Stosunek powierzenia pojawia nam się w momencie, w którym przeprowadzający szkolenie trener będzie przetwarzał dane uczestników szkolenia. Prowadzący szkolenie może przetwarzać dane pracowników biorących udział w szkoleniu adekwatnie do celu pozyskania np. imię, nazwisko, miejsce pracy. Dane takie mogą być mu potrzebne w celu sporządzenia, na polecenie i w imieniu pracodawcy, listy obecności pracowników czy dostarczenia zaświadczeń z odbytych szkoleń, których zewnętrzny podmiot nie będzie w stanie wystawić, jeżeli nie będzie dysponował danymi osobowymi pracowników.

Pamiętać należy, że prawidłowo uregulowany stosunek powierzenia powinien zawierać wskazane w art. 28 RODO elementy.

## **POWIERZENIE PRZETWARZANIA DANYCH PRACODAWCY**

Możliwe jest również takie rozwiązanie, w ramach którego zewnętrzna firma szkoleniowa, która pełnić będzie rolę niezależnego administratora, wymagać będzie podania danych pracowników zainteresowanych przystąpieniem do szkolenia w formie przestania formularzy, których rozdysponowaniem, odbiorem wypełnionych i przestaniem zajmie się pracodawca. W takiej sytuacji to pracodawca jako podmiot, który w imieniu zewnętrznej firmy szkoleniowej będzie pośredniczył najpierw w rozprowadzaniu wśród swoich pracowników otrzymanych od niej formularzy, a następnie w przekazaniu wypełnionych dokumentów, będzie występował w roli podmiotu przetwarzającego.

W takim przypadku również należy pamiętać o tym, aby prawidłowo uregulować stosunek powierzenia, w oparciu o wskazane w art. 28 RODO elementy.

### **BRAK POWIERZENIA CZY UDOSTĘPNIENIA DANYCH FIRMIE SZKOLENIOWEJ**

Zlecenie przeszkolenia pracowników nie zawsze będzie wiązało się z koniecznością przetwarzania ich danych. Jeśli do niego nie dojdzie, np. firma zewnętrzna jedynie przeszkoli pracowników bez uzyskiwania jakichkolwiek informacji o nich (np. w postaci list obecności, innych dokumentów), pracodawca nie musi zawierać z nią umowy powierzenia ani w inny sposób regulować kwestii przetwarzania danych.

Ponadto, jeżeli szkolenie odbywa się w taki sposób, że pracownik samodzielnie się na nie zapisuje, a co za tym idzie samodzielnie przekazuje takiemu podmiotowi swoje dane, decydując się tym samym wziąć udział w szkoleniu, a rola pracodawcy ogranicza się jedynie to poinformowania pracowników o istnieniu takiego szkolenia lub/oraz na jego sfinansowaniu, to w takim przypadku również nie będzie dochodziło do udostępnienia czy powierzenia danych pracowników zewnętrznemu podmiotowi.

Biorąc pod uwagę powyższe, należy pamiętać, iż w przypadku organizacji szkoleń pracowniczych nie można przyjąć jednego modelu współpracy. **To, czy w określonej sytuacji będziemy mieć do czynienia z udostępnieniem, powierzeniem firmie szkoleniowej czy powierzeniem pracodawcy danych osobowych do przetwarzania, zależy będzie od wielu czynników. Tylko ich właściwa analiza pozwoli nam na prawidłowe określenie roli stron w omawianym procesie.**

**Karolina Żebrowska**  
**Specjalistka ds. ochrony danych osobowych w iSecure Sp. z o.o.**