



Autor: Katarzyna Małaniuk

Dotyczy: [Rzeczpospolita](#)

DANE UCZESTNIKÓW PPK POD OCHRONĄ

Pracodawca powinien przekazać instytucji finansowej wybranej do prowadzenia PPK tylko te informacje o uczestnikach, które ich identyfikują. Musi przy tym poinformować te osoby o nowym administratorze ich danych.

Ustawę z 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (tekst jedn. DzU z 2018 r., poz. 2215 ze zm.; dalej: ustawa o PPK) duże firmy stosują już od 1 lipca 2019 r. Od 1 lipca 2020 r. muszą ją stosować przedsiębiorcy zatrudniający co najmniej 20 osób, a od 1 stycznia 2021 r. obowiązek ten obejmie pozostałe podmioty.

Osoby zatrudnione

Pojęcie „osób zatrudnionych” na gruncie ustawy o PPK obejmuje nie tylko pracowników, ale również osoby zatrudnione na podstawie umów agencyjnych, o świadczenie usług, umów zlecenia, jak również członków rad nadzorczych, jeśli podlegają ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z ww. tytułów w Polsce. Jednak to pracownicy stanowią największą grupę osób zatrudnionych. W związku z tym to właśnie w kontekście przetwarzania danych osobowych pracowników do celów PPK pojawia się najwięcej pytań i wątpliwości. Szczególnie, że instytucje finansowe żądają od pracodawców wielu danych osobowych pracowników, takich jak:

- imię (imiona), nazwisko,
- adres zamieszkania,
- adres do korespondencji,
- numer telefonu,
- adres poczty elektronicznej,
- numer PESEL lub
- data urodzenia w przypadku osób nieposiadających numeru PESEL, seria i numer dowodu osobistego lub numer paszportu albo innego dokumentu potwierdzającego tożsamość.

Lista tych danych wynika z art. 2 pkt 3 ustawy o PPK jako danych identyfikujących uczestników (w tym pracowników).

Kluczowe kwestie

W związku z obowiązkiem wdrożenia PPK pracodawcy powinni rozważyć następujące kwestie:

- kto jest administratorem danych dotyczących PPK,
- jaka jest podstawa prawna przetwarzania danych osobowych pracowników w związku z PPK,

- jak zgodnie z prawem przekazać dane osobowe wybranej instytucji finansowej,
- kto ma zrealizować obowiązek informacyjny,
- czy konieczna jest aktualizacja rejestru czynności przetwarzania (przetwarzanie danych w związku z PPK) i oceny ryzyka,
- przez jaki okres pracodawca ma przechowywać dokumenty pracowników związane z PPK.

Administrator danych

Administrator danych osobowych to – zgodnie z art. 4 pkt 7 RODO – podmiot, który samodzielnie lub wspólnie z innymi ustala cele i sposoby przetwarzania danych osobowych. Jeżeli cele i sposoby takiego przetwarzania są określone w prawie Unii Europejskiej lub w prawie państwa członkowskiego, to może zostać wyznaczony administrator lub mogą zostać określone konkretne kryteria jego wyznaczenia.

W ustawie o PPK ustawodawca nie wskazuje bezpośrednio administratora danych osobowych. Jednak z treści ustawy wynika, że za cały proces utworzenia PPK w danej organizacji odpowiedzialna jest organizacja będąca najczęściej pracodawcą. Zatem to pracodawca określa cele i sposoby przetwarzania danych osobowych, ponieważ je gromadzi i ustala procesy przetwarzania danych.

Następnie pracodawca, jako administrator PPK, udostępnia dane uczestników PPK instytucji obowiązanej, z którą zawiera umowę o prowadzenie PPK. W wyniku zawartej umowy udostępnia dane osobowe pracowników wybranej instytucji finansowej, która samodzielnie nimi zarządza i staje się ich administratorem, określając cele i sposoby przetwarzania danych osobowych.

Zgodnie z ustawą o PPK nie tylko pracodawca czy instytucja finansowa przetwarzająca dane osobowe uczestników są administratorami danych osobowych. Jest nim również Polski Fundusz Rozwoju S.A., który prowadzi ewidencję uczestników PPK w systemie.

Podstawa przetwarzania

Przedsiębiorcy i inne podmioty (w tym pracodawcy) ustawą o PPK zostali zobowiązani do zawierania umów o zarządzanie PPK oraz umów o prowadzenie PPK, jak również organizacji PPK w swoich zakładach pracy. W związku z tym można stwierdzić, że przetwarzają oni dane pracowników na podstawie art. 6 ust. 1c RODO. Przetwarzanie jest tu bowiem niezbędne do wypełnienia obowiązku prawnego ciążącego na administratorze.

Instytucje finansowe, po zawarciu z pracodawcą umowy o prowadzenie PPK w imieniu i na rzecz danej osoby, również przetwarzają dane osobowe uczestników PPK. Jest to niezbędne do wykonania umowy o prowadzenie PPK, gdzie stroną jest osoba, której dane dotyczą. Przetwarzanie danych odbywa się zatem na podstawie art. 6 ust. 1b RODO.

E-mail i telefon...

U pracodawców spore wątpliwości nadal budzi żądanie przez instytucje finansowe danych osobowych w postaci adresu e-mail i numeru telefonu pracowników. Nasuwa się pytanie, czy te dane są niezbędne do zawarcia przez pracodawcę umowy o prowadzenie PPK oraz czy pracodawca ma obowiązek udostępnić je instytucji finansowej? Tego typu pytania były kierowane do Prezesa UODO już w 2019 r. przez instytucje finansowe oraz największe firmy, które musiały wdrożyć PPK w 2019 r.

... w stanowiskach UODO

Pierwsze wskazówki Prezesa UODO w tej kwestii pojawiły się we wrześniu 2019 r. Traktowały one dane identyfikujące uczestnika PPK jako otwarty katalog informacji, które należy przekazać w związku z umową o prowadzenie PPK, a nie katalog obligatoryjnych danych koniecznych do zawarcia umowy (newsletter UODO numer 6/2019). Pojawił się wówczas argument, że te dane nie są konieczne do identyfikacji uczestnika, a przekazywanie instytucji finansowej imienia i nazwiska, adresu zamieszkania oraz numeru PESEL są

wystarczające do identyfikacji. Adres e-mail czy numer telefonu miały tylko ułatwić kontakt z uczestnikiem PPK.

Z przyczyn czysto ekonomicznych stanowisko Prezesa UODO kwestionowały instytucje finansowe. Takie podejście oznaczało bowiem, że nie pozyskają danych ułatwiających kontakt z uczestnikami PPK i będzie konieczność wysyłania papierowej korespondencji do poszczególnych uczestników. To naraziłoby instytucje na znaczne koszty administracyjne przy jednocześnie stałym wynagrodzeniu za zarządzanie PPK przewidzianym w ustawie.

Wydaje się, że właśnie pod naciskiem instytucji finansowych Prezes UODO zmienił zdanie w tej kwestii pod koniec 2019 r. Aktualnie prezentuje stanowisko, że to „pracodawca ma prawny obowiązek do pozyskania adresu poczty elektronicznej oraz numeru telefonu uczestnika PPK oraz przekazania tych danych do wybranej instytucji finansowej, ponieważ stanowią one załącznik do umowy o PPK i zostały uznane za dane identyfikujące”. Zdaniem Urzędu pracodawca w związku z obowiązkiem zawarcia umowy o PPK z wybraną instytucją finansową musi jej przekazać numer telefonu i adres e-mail pracownika, jeśli takimi danymi dysponuje.

Kłopot pracodawców

Problem w tym, że większość pracodawców:

- nie posiada takich danych (szczególnie adresu e-mail), ponieważ w 2018 r., z uwagi na przepisy RODO, usunęła je ze swoich systemów kadrowo-płacowych,
- posiada dane, ale być może są one już nieaktualne,
- otrzymała je dla zupełnie innych celów.

Przykładowo dane te:

- znajdują się w aktach osobowych pracowników zatrudnionych 30 lat temu i nie zostały wprowadzone do systemów kadrowo-płacowych,
- pracodawca korzystał z tych danych tylko dla celów rekrutacji,
- pracodawca otrzymał te dane w zaufaniu i w wyjątkowych sytuacjach, wypadku przy pracy czy nagłej długotrwałej choroby, aby móc skontaktować się z pracownikiem.

Dodatkowo na podstawie art. 221 § 1-3 kodeksu pracy dotychczas pracodawca nie miał podstawy prawnej do przetwarzania danych o adresie e-mail czy numerze telefonu pracownika bez jego zgody. Istotny jest tu również brak obowiązku posiadania adresu e-mail czy telefonu przez pracowników, ponieważ żaden przepis polskiego prawa ich do tego nie obliguje. Nawet jeśli pracownik takie dane posiada, nie ma prawnie egzekwowalnego obowiązku ujawniania ich pracodawcy.

Prezes UODO w aktualnym stanowisku wskazuje jednak na art. 221 § 4 k.p. Zgodnie z tym przepisem pracodawca żąda podania innych danych osobowych niż określone w § 1 i 3, gdy jest to niezbędne do zrealizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa.

Aktualnie umowy lub regulaminy instytucji finansowych przerzucają na pracodawców obowiązek pozyskania adresu e-mail i numeru telefonu uczestnika lub wskazują, że dany podmiot dochowa należytej staranności w celu pozyskania aktualnych i kompletnych danych uczestników. Dodatkowo brak takich danych będzie w przyszłości utrudniał uczestnikom bieżącą weryfikację przekazanych środków. Zwykle to bowiem adres e-mail, zgodnie z regulaminem, jest niezbędny do utworzenia konta użytkownika dla uczestnika w systemach informatycznych. Wśród pracodawców pojawia się więc pytanie, jak pozyskane dane w postaci adresu e-mail lub telefonu pracodawca ma obowiązek udostępnić instytucji finansowej.

Do nowych celów

Aktualne stanowisko Prezesa UODO pozwala jednak na konkluzję, że pracodawca – nawet jeśli ma dane osobowe w postaci e-maila i telefonu – to z reguły pozyskał je dla zupełnie innych celów. W tej sytuacji najbezpieczniejszym rozwiązaniem dla pracodawcy wydaje się podjęcie działań w celu pozyskania aktualnego adresu e-mail oraz numeru telefonu pracowników dla celów PPK oraz udostępnienia ich wybranej instytucji finansowej. Należy jednak podkreślić, że pracodawca nie ma narzędzi do przymuszenia pracownika do ich podania, ponieważ pracownik nie ma obowiązku prawnego ich posiadania. Pracodawca może jedynie, na podstawie art. 221 § 4 k.p., odebrać od pracownika stosowne oświadczenie w związku z udostępnianiem danych.

Zbierając dodatkowe dane pracowników (e-mail i numer telefonu) pracodawca powinien wskazać, że pozyskuje je wyłącznie w celu ich przekazania do wybranej instytucji finansowej oraz dopełnić pozostałych obowiązków informacyjnych wobec pracowników zgodnie z art. 13 RODO. Powinien m.in. wskazać nowy cel przetwarzania, jego podstawę prawną, nowego odbiorcę danych – instytucję finansową oraz czas retencji. Nie powinien się w tej sytuacji opierać na zgodzie pracownika na przetwarzanie danych osobowych oraz na danych pozyskanych wcześniej na podstawie zgody. Ma je bowiem udostępnić wybranej instytucji finansowej, a zgodę na przetwarzania danych osobowych pracownik zawsze może cofnąć.

Informacja z dwóch źródeł

Jak już zostało wcześniej wskazane, w procesie wdrażania PPK w organizacji występuje dwóch administratorów – podmiot zatrudniający (zwykle jest nim pracodawca) oraz wybrana instytucja finansowa. Każdy administrator samodzielnie powinien zrealizować obowiązek informacyjny w zakresie art. 13 RODO, ponieważ każdy z nich odrębnie określa cele i sposoby przetwarzania danych osobowych.

Pracodawcy powinni uważnie wczytać się w swoje dotychczasowe klauzule informacyjne w zakresie przetwarzania danych osobowych, aby się upewnić, czy zawierają konieczne informacje związane z przetwarzaniem danych dla celów PPK. Z reguły tak nie jest, gdyż PPK to nowy cel przetwarzania. Należy więc rekomendować uzupełnienie klauzuli informacyjnej (o nowy cel przetwarzania, podstawę prawną, nowego odbiorcę danych, czas retencji) i podanie jej do wiadomości pracowników.

Aktualizacja rejestru

Czy w tej sytuacji konieczna jest aktualizacja rejestru czynności przetwarzania i oceny ryzyka? Wszystko zależy od tego, w jaki sposób czynności przetwarzania zostały w rejestrze opisane. Jeżeli opisano procesy w sposób dokładny (co należy rekomendować), to aktualizacja rejestru będzie konieczna z uwagi na nowy proces przetwarzania danych osobowych.

Najprawdopodobniej konieczna będzie również aktualizacja analizy ryzyka, jeśli pracodawca pozyska dane osobowe w postaci adresu e-mail czy numeru telefonu pracowników, których dotychczas nie przetwarzał. Ponadto w analizie ryzyka pracodawca powinien uwzględnić nowe ryzyka związane z udostępnianiem danych instytucji finansowej, w szczególności w zakresie systemów i procesów, jakimi się w tym celu posługuje.

Uwagę należy również zwrócić na takie aspekty, jak:

- ocena ochrony prywatności w fazie projektowania ewentualnych nowych rozwiązań służących m.in. wymianie danych przy procesie realizacji swych zadań powiązanych z PPK, korzystania z systemów informatycznych do obsługi PPK,
- weryfikacja informacji przekazywanych pracownikom przez instytucje finansowe,
- realizacja obowiązku informacyjnego, o którym mowa w art. 14 RODO w imieniu instytucji wybranej do zarządzania lub prowadzenia PPK, jeśli wynika on z umowy zawartej z instytucją finansową,

- zasady przetwarzania danych w umowie o prowadzenie PPK,
- zasady przechowywania i archiwizacji dokumentacji.

Przechowywanie dokumentów

Kwestia retencji danych osobowych w związku z PPK nie została uregulowana w ustawie o PPK. W przypadku pracowników jako uczestników PPK okres retencji danych osobowych wynika jednak z przepisów dotyczących zatrudnienia, które znajdują w tym przypadku zastosowanie. Takie stanowisko potwierdza również Prezes UODO.

W pierwszej kolejności można wskazać art. 125a ust. 4a ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Zgodnie z nim, dokumentację dotyczącą ustalania wymiaru wynagrodzenia należy przechowywać odpowiednio przez 10 lat, niezależnie od podstawy zatrudnienia. Taką podstawę prawną oraz okres retencji wskazuje Prezes UODO. To stanowisko jest jednak krytykowane, ponieważ składki na PPK nie wpływają na ustalenie prawa do emerytury.

W stosunku do pracowników bezspornie zastosowanie znajdzie art. 94 ust. 9b k.p., który określa wymogi w zakresie retencji danych osobowych pracowników. Zgodnie z nim, pracodawca zobowiązany jest przechowywać dokumentację pracowniczą w sposób gwarantujący zachowanie jej poufności, integralności, kompletności oraz dostępności, w warunkach niegrożących uszkodzeniem lub zniszczeniem przez okres zatrudnienia, a także przez 10 lat dla pracowników zatrudnionych po 1 stycznia 2019 r. (50 lat dla pozostałych pracowników), licząc od końca roku kalendarzowego, w którym stosunek pracy uległ rozwiązaniu lub wygasł, chyba że odrębne przepisy przewidują dłuższy okres przechowywania dokumentacji pracowniczej.

Niezależnie od wybranej podstawy prawnej najistotniejsze jest, aby pracodawca, spełniając obowiązek informacyjny, wskazać okres retencji danych osobowych.

Rezygnacja z oszczędzania

Pracownik może zrezygnować z PPK przed zawarciem umowy o prowadzenie PPK. Brak jest wówczas podstawy prawnej do przetwarzania jego danych osobowych przez instytucję finansową i nie stanie się ona administratorem danych osobowych takiej osoby. Pracownikom, którzy nie są zainteresowani uczestnictwem w PPK i chcą zrezygnować, warto zarekomendować złożenie deklaracji o rezygnacji jeszcze przed zawarciem przez pracodawcę umowy o prowadzenie PPK, zanim powstanie podstawa prawna do pozyskania ich danych osobowych przez instytucję finansową.

Zdaniem autorki

Katarzyna Małaniuk, radca prawny, manager w [pozańskim oddziale Rödl & Partner](#) Instytucje finansowe, z uwagi na wielkie liczby uczestników PPK, w regulaminach lub umowach dążą do przeniesienia sporej liczby swoich obowiązków na pracodawców również w zakresie obowiązków nałożonych na nie przez ustawę z 1 marca 2018 r. o przeciwdziałaniu praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu (dalej: ustawa AML). Zgodnie z nią, każda instytucja finansowa ma obowiązek identyfikacji swoich klientów, ustalając numeru dowodu tożsamości.

Zgodnie z art. 2 pkt 3 ustawy o PPK, serię i numer dowodu osobistego, numer paszportu albo innego dokumentu potwierdzającego tożsamość podaje się wyłącznie w przypadku osób, które nie posiadają obywatelstwa polskiego. Zgodnie zaś z kodeksem pracy, pracodawca przetwarza numer dowodu tożsamości pracownika tylko wtedy, gdy nie posiada on numeru PESEL. Zatem w ustawie o PPK nie ma przepisu, który nakładałby na pracodawcę obowiązek pozyskania numeru dowodu tożsamości. Tym samym pracodawca nie może ich żądać na podstawie art. 221 § 4 k.p.

Kwestią zasadności żądania przez instytucje finansowe numeru dowodu tożsamości pracowników zajął się Generalny Inspektor Informacji Finansowej. Wskazał, że uczestnictwo w PPK powinno wiązać się (zasadniczo) z niższym ryzykiem prania pieniędzy oraz

finansowania terroryzmu. Zgodnie ze stanowiskiem GIIF instytucja obowiązana, po spełnieniu odpowiednich procedur, może zastosować uproszczone środki bezpieczeństwa finansowego. Ponadto GIIF wskazał, że podmiotem obowiązany do przeprowadzenia procedur wynikających z ustawy AML jest instytucja obowiązana, a nie podmiot zatrudniający (pracodawca). Dlatego pracodawcy, nie mając podstawy prawnej do przetwarzania danych z dokumentów tożsamości pracowników, nie powinni dopuszczać do sytuacji, gdy na mocy umowy o zarządzanie PPK to na nich przerzucane są obowiązki z ustawy AML, m.in. identyfikacji klientów (uczestników PPK).