

Ochrona danych pracownika firmy leśnej - przetargi z RODO

Dodano: 03.02.2020

Każdy pracodawca powinien odebrać od swoich podwładnych oświadczenia, w których potwierdzają, że zostali powiadomieni o możliwości przetwarzania ich danych na potrzeby postępowań przetargowych.



Przebywałem jakiś czas temu w jednym z europejskich krajów. Wypożyczając rower okazałem dowód osobisty i otrzymałem formularz umowny. Zdziwiłem się, kiedy okazało się, że w formularzu brak jakichkolwiek zapisów dotyczących ochrony moich danych osobowych pobieranych z dowodu.

Obowiązek ochrony danych

Wygląda na to, że w Polsce podchodzimy do tej problematyki z większą skrupulatnością. Hasło RODO, rozporządzenie o ochronie danych osobowych, znane jest chyba nam wszystkim. Stykamy się z nim przedłużając abonament na telefon, podpisując umowę w banku, ale także w tak błahych sprawach jak rejestracja w przychodni. Nawet Krajowa Izba Odwoławcza informuje strony postępowań o przetwarzaniu danych osobowych, które przekazują wnosząc odwołania.

RODO jest efektem zmian przepisów na szczeblu unijnym zmierzających do większej ochrony informacji o nas samych. Dzięki RODO możemy mieć nad nimi większą kontrolę, a ci, którzy dysponują danymi bezprawnie, podlegają surowej odpowiedzialności. Warto mieć świadomość, że

rygor obejmuje także przedsiębiorców leśnych i jest ściśle związany z postępowaniami przetargowymi.

Pierwszym przejawem zmian było to, że do wzorów SIWZ wprowadzono ujednolicone zapisy (standardowo w pkt 18.) informujące o zakresie, celach i sposobie przetwarzania danych przekazywanych przez wykonawców podczas przetargu. Zamawiający zawiadamia, że zabezpiecza posiadane informacje przed bezprawnym rozpowszechnianiem oraz np. że dane mogą zostać przekazane podmiotom świadczącym usługi doradcze, w tym prawne i konsultingowe. W ten sposób jednostki organizacyjne Lasów Państwowych wypełniają powinność stosowania rozporządzenia.

RODO w zulu

Spójrzmy jak wygląda to od strony wykonawcy. Niemal wszystkie nadleśnictwa, jako jeden z warunków udziału w postępowaniu, wskazują minimalną liczbę pilarzy lub osób posiadających uprawnienia do pracy ze środkami chemicznymi. Spełnienie warunku polega na tym, że początkowo w JEDZ, a potem w wykazie osób, wymienia się nazwiska pracowników posiadających odpowiednie szkolenia i zaświadczenia. Już na tym etapie dochodzi zatem do wykorzystania danych osobowych choćby pilarzy. Polega ono po prostu na ich przekazaniu do zamawiającego.

Kolejne czynności dotyczące danych pracowników mają miejsce po wyborze najkorzystniejszej oferty. Wtedy bowiem wymagane jest dostarczenie dokumentów potwierdzających kwalifikacje oraz fakt zatrudnienia na umowę o pracę. Są to kopie zaświadczeń o ukończeniu szkoleń, kopie umów o pracę oraz potwierdzenia zgłoszeń do ZUS.

We wszystkich tych dokumentach mogą znajdować się dane wrażliwe, stąd w SIWZ zastrzeżono jakie konkretnie informacje muszą być widoczne. Co się tyczy zgłoszeń do ZUS, w specyfikacji wprost zauważono, że dokumenty takie powinny, oprócz imienia i nazwiska pracownika, zostać zanonimizowane w sposób zapewniający ochronę. Jak widać, także nadleśnictwo dba o to, aby nie pozyskać wiadomości innych niż niezbędne.

Okazuje się zatem, że nie jest możliwe wzięcie udziału w przetargu leśnym bez przetwarzania danych podwładnych. Pytanie, jak przekłada się to na powinności właściciela zula?

Otóż przedsiębiorca powinien zadbać o przekazanie pracownikowi właściwych informacji i otrzymanie od niego stosownych zgód. Pilarz nie musi bowiem wiedzieć, że jego imię i nazwisko funkcjonuje w obrocie jako element dokumentacji przetargowej i krąży od pracodawcy do zamawiającego, a dalej także do innych firm analizujących ofertę konkurencji. Pamiętajmy, że zasięg może być ostatecznie bardzo szeroki.

Informacje o pracownikach mogą być wykorzystywane do weryfikowania zdolności realizacji zamówienia przy jednoczesnym zaangażowaniu zasobów gdzieś indziej. Sam fakt zawarcia umowy o pracę i podjęcia zatrudnienia w branży nie jest jednoznaczny z potwierdzeniem takiej świadomości, a już na pewno nie oznacza automatycznego udzielenia zgody na rozpowszechnianie danych. Zgoda nie może być bowiem domyślna, ale wyraźna i jednoznaczna. Ten wniosek dotyczy zresztą także innych osób współpracujących, np. tzw. "chemików" lub posiadaczy dyplomu leśnego realizujących czynności nadzoru na zasadzie umowy cywilnoprawnej.

Przenosząc te rozważania na praktykę firmy leśnej trzeba dojść do następujących wniosków. Każdy pracodawca powinien zapewnić odebranie od swoich podwładnych (tych, którzy mogą stanowić o spełnieniu warunku udziału w przetargów) jednoznacznych oświadczeń. Ich forma jest dowolna ? albo stosowne zapisy w zawartej umowie, albo odrębny dokument.

W takich deklaracjach pracownicy lub współpracownicy powinni potwierdzić, że zostali powiadomieni o możliwości przetwarzania przez szefową lub szefa ich danych na potrzeby postępowań przetargowych.

Dokument, na podobieństwo treści SIWZ, powinien wskazywać, do kogo dane pracowników mogą trafić, w jakim celu i w jakim zakresie będą przekazywane oraz na jak długo. To bowiem tylko za pośrednictwem pracodawcy pracownik może dowiedzieć się, jak dalek wędrują informacje o nim. W tym celu można posłużyć się analogicznymi do omówionych powyżej zapisów specyfikacji. Pracownik lub współpracownik powinien być także pouczony o możliwości wycofania zgody na przetwarzanie. Taki przypadek mógłby skądinąd skutecznie storpedować plany właściciela firmy co do wzięcia udziału w danym postępowaniu, chyba że ten godziłby się na działanie wbrew intencji pracownika.

Mając na uwadze, że sposób przetwarzania danych w przetargach może się zmieniać, nie przyjmowałbym założenia, że raz podpisane oświadczenie będzie miało uniwersalne zastosowanie w każdej sytuacji. Pod tym kątem konieczne będzie monitorowanie specyfikacji w kolejnych postępowaniach i ewentualne aneksowanie porozumień z pracownikami.



Łukasz Bąk, adwokat

Wspólnik w Kancelarii Jaskot, Bąk ? Adwokaci

Komentarze (0)

Nie dodano jeszcze żadnego komentarza.