



## Czy pracodawca może korzystać z prywatnego numeru telefonu pracownika? #RODOFAQ

Pytanie zawarte w tytule niniejszego artykułu wydaje się być z pozoru banalne. Odpowiedź na nie jest już jednak bardziej skomplikowana i zaczynać się będzie od nieśmiertelnego, prawniczego „to zależy”. Od czego zależy? Głównie od celu, w jakim prywatny numer telefonu pracownika, w tym potencjalnego pracownika, ma być wykorzystywany.

### Etap rekrutacji

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 oraz przebieg dotychczasowego zatrudnienia*.

Przepisy *Kodeksu pracy* **nie dają podstaw** do żądania od potencjalnego pracownika podania przez niego jego prywatnego numeru telefonu. W polskim systemie prawnym nie istnieje bowiem żaden przepis, który zobowiązywałby osobę fizyczną do posiadania takiego środka komunikacji. Dysponowanie telefonem jest w pełni dobrowolne.

Pracodawca może zatem przetwarzać prywatny numer telefonu potencjalnego pracownika, tylko wówczas, kiedy ten **dobrowolnie** ujawni go w złożonej przez siebie aplikacji. Wskazane dane osobowe mogą być wtedy przetwarzane wyłącznie na etapie i dla celów prowadzenia postępowania rekrutacyjnego.

### Etap zatrudnienia

Zatrudniając pracownika, pracodawca, zgodnie z art. 22<sup>1</sup> § 3 *Kodeksu pracy*, jest uprawniony do żądania podania **dotatkowo** (obok informacji wskazanych w poprzednim akapicie) danych osobowych obejmujących: *adres zamieszkania, numer PESEL (rodzaj i numer dokumentu potwierdzającego tożsamość), inne dane, jeżeli ich podanie jest konieczne ze względu na korzystanie przez pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy, wykształcenie i przebieg dotychczasowego zatrudnienia (jeżeli nie było podstawy do ich żądania od osoby ubiegającej się o zatrudnienie), numer rachunku płatniczego (jeżeli pracownik nie złożył wniosku o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych)*.

Powyższe oznacza, że samo zatrudnienie, w dalszym ciągu **nie daje pracodawcy prawa** do zobowiązania pracownika, do podania prywatnego numeru telefonu i korzystania z niego, choćby dla celów kontaktu w sprawach zawodowych.





## Praktyczny kurs e-learningowy RODO w kadrach

Ze szkolenia dowiesz się jak sprawnie i zgodnie z RODO: rekrutować, zatrudniać, gromadzić i usuwać dane, wykorzystywać wizerunek oraz monitoring wizyjny i poczty elektronicznej, udostępniać spółkom z grupy kapitałowej, placówkom medycznym i dostawcom benefitów.

**Sprawdź jak przetwarzają dane osobowe pracowników i kandydatów do pracy.**

SPRAWDŹ

### Zgoda

Mając na uwadze powyższe przepisy prawa pracy oraz [stanowisko Prezesa UODO](#) w tej sprawie, aby pracodawca mógł zgodnie z prawem przetwarzać, w celach zawodowych, prywatny numer telefonu pracownika, musi uzyskać na to jego **zgode**.

Co interesujące, organ wskazuje wprost, że zgoda ta powinna mieć **formę pisemną** (którą, zgodnie z praktyką należy rozumieć jako pisemną w tym elektroniczną) i określać **zasady kontaktu**.

Przyjmuje się, że w wyrażonej zgodzie, pracownik powinien mieć możliwość, określenia m.in.:

- **godzin**, w których pracodawca może się z nim kontaktować na prywatny numeru telefonu,
- **zakresu spraw**, w jakich prywatny numer telefonu będzie wykorzystywany (np. wyłącznie sprawy pilne, komunikaty w sprawach dotyczących zatrudnienia, lub inne określone przypadki).

Co istotne, wyrażona przez pracownika zgoda, musi spełniać wszystkie warunki [zgody na przetwarzanie danych osobowych](#), które określone zostały w art. 7 RODO. Zgoda taka powinna być zatem m.in. w pełni **dobrowolna**. Dobrowolność zgody oznacza, w szczególności to, że osoba, której dane dotyczą nie powinna ponosić żadnych negatywnych konsekwencji, jeżeli odmówi jej wyrażenia.

Należy również pamiętać, że pracownik ma **prawo w dowolnym momencie wycofać udzieloną zgodę**. Wycofanie tej zgody będzie oznaczać obowiązek zaprzestania przetwarzania przez pracodawcę prywatnego numeru telefonu na podstawie tej przestanki.



### Przykład 1

Pracodawca chce rozszerzyć formy komunikacji z pracownikami w sprawach kadrowych (informowanie o nowych benefitach, wydarzeniach pracowniczych, etc.). Zainteresowani pracownicy mogą podać swój prywatny numer, na który będą wysyłane krótkie informacje w formie wiadomości tekstowych, oraz wyrazić w tym zakresie zgodę na przetwarzanie ich danych osobowych. Smsy będą wysyłane w godzinach 8-16 w dni robocze. Komunikaty o tej samej treści będą również wyświetlane na zainstalowanych w zakładzie pracy telebimach.

- zgoda jest w pełni dobrowolna
- osoby, które nie wyrażą zgody nie poniosą negatywnych konsekwencji – komunikaty zostaną im przekazane w innej formie
- określono zakres spraw oraz wskazano przedział czasowy wykorzystywania prywatnego numeru telefonu pracownika

### Przykład 2

Pracodawca uruchamia nowy system kadrowy. W celu zwiększenia bezpieczeństwa, zdecydowano się na wprowadzenie weryfikacji dwuetapowej (2FA) z wykorzystaniem kodów jednorazowych wysyłanych przez SMS. Pracownicy działu kadr nie mają służbowych smartfonów (korzystają z telefonów stacjonarnych pracodawcy). Aby móc logować się do systemu, pracownicy podali swoje prywatne numery telefonu.

- brak zgody / nawet jeżeli pracodawca zdecydowałby się na jej gromadzenie, nie byłaby ona dobrowolna – aby móc realizować swoje obowiązki służbowe, pracownicy musieliby ją wyrazić
- osoby, które nie wyrażą zgody / nie podadzą danych poniosą negatywne konsekwencje – nie będą mogły realizować obowiązków służbowych, co naraża je nawet na utratę pracy
- pomijając kwestie związane z przetwarzaniem prywatnego numeru telefonu pracownika – zabezpieczenie systemu przy wykorzystaniu takiego numeru, może również budzić wątpliwości

## Obowiązek prawny

Czy zawsze pracodawca potrzebuje zgody pracownika na wykorzystanie jego prywatnego numeru telefonu? Co ciekawe, nie.

Zgodnie bowiem z art. 22<sup>1</sup> § 3 *Kodeksu pracy*, pracodawca żąda podania innych danych osobowych niż określone w artykułach przywoływanych w poprzednich akapitach, gdy jest to **niezbędne do zrealizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa**.





Taka sytuacja ma miejsce np. w przypadku zawarcia przez pracodawcę umowy o prowadzenie Pracowniczych Planów Kapitałowych z wybraną instytucją finansową. Zgodnie z art. 20 *Ustawy z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych*, umowa o prowadzenie PPK określa w szczególności dane identyfikujące uczestnika PPK, przez które rozumie się: *imię (imiona), nazwisko, adres zamieszkania, adres do korespondencji, numer telefonu, adres poczty elektronicznej, numer PESEL lub datę urodzenia w przypadku osób nieposiadających numeru PESEL, serię i numer dowodu osobistego lub numer paszportu albo innego dokumentu potwierdzającego tożsamość w przypadku osób, które nie posiadają obywatelstwa polskiego.*

Powyższe oznacza, że dla celów ich przekazania wybranej instytucji finansowej, pracodawca będzie mógł zgromadzić i przetwarzać dane osobowe, w postaci prywatnego numeru telefonu pracownika, bez jego uprzedniej zgody.

## Podsumowanie

Co do zasady, korzystanie przez pracodawcę z prywatnego numeru telefonu pracownika, wymaga pozostania od tego ostatniego stosownej zgody w tym zakresie. Sytuacje, kiedy przepisy prawa wprost zobowiązują podmiot zatrudniający do gromadzenia i wykorzystywania tego typu informacji, stanowią nieliczne wyjątki od tej reguły.

Każdy z pracodawców, który gromadzi dane osobowe w omawianym zakresie, powinien dokonać weryfikacji podstaw prawnych takiego przetwarzania. W sytuacji ich braku, dane powinny zostać niezwłocznie usunięte.

## Autor artykułu:

Małgorzata Guðfinnsson, ekspert ds. ochrony danych osobowych

## Źródła:

- [Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady \(UE\) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE \(Ogólne rozporządzenie o ochronie danych\)](#)
- [Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy](#)
- [Ustawa z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych](#)

