

GENERALNY INSPEKTOR OCHRONY DANYCH OSOBOWYCH WYJAŚNIA

Można przekazać dane innemu pracownikowi, gdy jest to niezbędne do wykonywania obowiązków

Pracodawca planuje zwolnić część załogi. Szefowie wydziałów otrzymali polecenie, by przeprowadzić dodatkową ocenę pracowników. W tym celu dział kadr udostępnił im akta osobowe podwładnych. Jedna z pracowników skierowała do GODO pytanie, czy pracownicy kadr mogli tak postąpić?

Zdaniem GODO tak. Dział kadr ma bowiem prawo przekazać akta osobowe pracownika innej osobie zatrudnionej u tego samego pracodawcy, jeżeli jest to niezbędne do prawidłowego wykonywania obowiązków służbowych. Jest jednak jeszcze warunek, tj. osoba, której pracodawca udostępniła akta personalne innej osoby u niego zatrudnionej, musi posiadać nadane przez administratora danych (pracodawcę) upoważnienie do przetwarzania danych osobowych (w tym danych pochodzących z akt pracowniczych).

GODO w udzielonej odpowiedzi wskazał, że zgodnie z ustawą z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych, to administrator danych samodzielnie decyduje o dostępie poszczególnych osób u niego zatrudnionych do przetwarzanych przez niego danych osobowych, gdyż jest on najlepiej zorientowany w szczegółach prowadzonej przez siebie działalności i dzięki temu najlepiej wie, komu oraz w jakim zakresie wydać takie upoważnienie.

Przypomniat, że dostęp do danych osobowych mogą mieć wyłącznie osoby mające pisemne upoważnienie do przetwarzania danych osobowych nadane przez administratora danych. Wynika to z art. 37 ustawy, który ustanawia zakaz dopuszczania do przetwarzania danych osobowych osób innych niż mające upoważnienie nadane przez administratora.

W myśl art. 39 ust. 1 ustawy w ewidencji osób upoważnionych do przetwarzania danych osobowych, którą prowadzi administrator, wskazać należy:

- imię i nazwisko osoby upoważnionej,
- datę nadania i ustania oraz zakres upoważnienia do przetwarzania danych osobowych,
- identyfikator, jeżeli dane są przetwarzane w systemie informatycznym.

Pracodawca (administrator danych), wystawiając konkretnemu pracownikowi upoważnienie do przetwarzania danych osobowych, określa, do jakich danych osobowych będzie miał on dostęp, by prawidłowo mógł wykonywać swoje obowiązki. Powinien też czuwać, by osoby upoważnione do przetwarzania danych faktycznie miały dostęp do danych osobowych tylko w zakresie udzielonych upoważnień i nie miały wglądu w dane, do których nie są uprawnione.

Natomiast art. 38 ustawy zobowiązuje administratora do sprawowania kontro-

li nad tym, jakie dane osobowe, kiedy i przez kogo zostały do zbioru wprowadzone oraz komu są przekazywane.

Zatem jeśli pracodawca uzna, że ze względu na prawidłowe wykonywanie obowiązków służbowych dany pracownik powinien mieć dostęp do akt osobowych innych zatrudnionych, to jest zobowiązany nadać mu upoważnienie do przetwarzania danych osobowych.

Jeżeli zakład pracy uznał, że dla przeprowadzenia dodatkowej oceny pracowników ich przełożonym niezbędny jest dostęp do akt osobowych podwładnych, którymi dysponują kadry, to mógł je im udostępnić, lecz po nadaniu każdemu kierownikowi imiennego upoważnienia do przetwarzania danych osobowych.

Ponadto GODO w udzielonej odpowiedzi zwrócił uwagę, że nie oznacza to jednak pełnej swobody administratora w nadawaniu upoważnień do przetwarzania danych osobowych. Wskazał, że zgodnie z art. 26 ust. 1 ustawy, administrator jest zobowiązany dołożyć szczególnej staranności w doborze osób upoważnianych do przetwarzania danych osobowych. Jednym z jego obowiązków jest bowiem zapewnienie właściwej ochrony posiadanym danym, m.in. dbanie o to, aby nie były one udostępniane osobom nieuprawnionym.

LJ