

GENERALNY INSPEKTOR OCHRONY DANYCH OSOBOWYCH WYJAŚNIA

Po ustaniu zatrudnienia dane osobowe można przetwarzać tylko w celach archiwalnych

Andrzej M. przez półtora roku był pracownikiem spółki X. Jej prezes podejrzewał go o wysłanie do jej właściciela anonimowego donosu. Z tego powodu przesłał do pracowni sporządzającej ekspertyzy grafologiczne ten anonim oraz dokumenty z akt osobowych byłego pracownika w celu sporządzenia opinii potwierdzającej lub wykluczającej napisanie przez niego donosu. Prezes podejrzewał, że autorem donosu jest Andrzej M. i planował wnieść wobec niego prywatny akt oskarżenia. Chociaż przypuszczenia prezesa potwierdziły się, to ze względu na trudną sytuację Andrzeja M. nie zdecydował się on na realizację swoich zamierzeń. Jednak pracownik wniósł do Generalnego Inspektora Danych Osobowych (GIODO) skargę dotyczącą niezgodnego z prawem wykorzystywania jego danych osobowych przez byłego już pracodawcę.

Generalny Inspektor Danych Osobowych po rozpoznaniu sprawy uznał, że pracodawca wykorzystał dane osobowe Andrzeja M. niezgodnie z prawem. Nie został bowiem spełniony żaden z warunków uprawniających go do przetwarzania (a więc m.in. udostępniania) danych osobowych, które są określone w art. 23 ustawy o ochronie danych osobowych.

Przepisy prawa jasno określają, jakie działania na danych osobowych zawartych w aktach osobowych pracownika mogą być podejmowane przez pracodawcę.

Stosownie do par. 6 rozporządzenia ministra pracy i polityki socjalnej z 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz.U. nr 62, poz. 286 z późn. zm.), celem prowadzenia akt osobowych pracowników jest gromadzenie dokumentów dotyczących ubiegania się o zatrudnienie, nawiązania stosunku pracy i przebiegu zatrudnienia oraz związanych z ustaniem zatrudnienia. W sytuacji ustania stosunku pracy, dalsze przetwarzanie danych osobowych pracownika zawartych w jego aktach osobowych odbywa się w celach archiwalnych na podstawie przepisów ustawy z 14 lipca 1983 r. o narodowym zasobie archiwalnym i archiwach (t.j. Dz.U. z 2006 r. nr 97, poz. 673 z późn. zm.).

Pracodawca, udostępniając pracowni grafologicznej dokument pochodzący z akt osobowych byłego pracownika, naruszył przepisy prawne. Wykorzystał bowiem jego dane osobowe niezgodnie z celem, dla którego je zgromadził. Tym samym naruszył zasadę celowości ustano-

wioną w art. 26 ust. 1 pkt 2 ustawy o ochronie danych osobowych. Nakłada ona na administratora danych (w tym przypadku pracodawcę) obowiązek zbierania danych osobowych dla oznaczonych, zgodnych z prawem celów i niepoddawania ich dalszemu przetwarzaniu niezgodnemu z tymi celami.

Jeżeli zatem dane osobowe pracownika zostały zebrane w związku z jego zatrudnieniem, to po jego ustaniu można je wykorzystywać tylko dla celów archiwalnych.

Spółka powoływała się na to, że miała prawo przekazać pracowni grafologicznej dokument zawierający imię, nazwisko i adresu zamieszkania, gdyż upoważniały ją do tego przepisy art. 23 ust. 1 pkt 2 i 5 ustawy o ochronie danych osobowych, zezwalające na przetwarzanie danych osobowych, wówczas gdy jest to niezbędne dla zrealizowania uprawnień wynikających z przepisu prawa lub dla wypełnienia prawnie usprawiedliwionych celów administratora danych.

GIODO stwierdził jednak, że nie istnieje żaden przepis prawa, który upoważniałby prezesa spółki do udostępnienia danych osobowych pracownika w celu sporządzenia ekspertyzy grafologicznej.

Oprac. Leszek Jaworski