

Pozwu lepiej nie wywieszaj na tablicy ogłoszeń

DANE OSOBOWE | Firma nie ma prawa, aby jako ostrzeżenie dla innych zatrudnionych upublicznić na terenie zakładu pracy treść pozwu, który złożył przeciwko niej zwolniony pracownik

MICHAŁ KOSIARSKI

Tak wynika z informacji, jaką 10 lutego br. generalny inspektor ochrony danych osobowych Michał Serzycki wysłał do jednej ze spółek akcyjnych. Chodzi o wywieszenie przez spółkę na firmowej tablicy ogłoszeniowej pozwu, który zawierał dane osobowe jednego z pracowników. Do stał on wypowiedzenie umowy o pracę i pozwał firmę do sądu, bo uważał, że jego zwolnienie było nieuzasadnione. Gdy dowiedział się, że odpis jego pozwu (wraz z jego danymi osobowymi) został upubliczniony, skierował skargę do GIODO.

Spółka broniła się, argumentując, że zwolniła pracownika, bo nie wywiązywał się ze swoich obowiązków dbałości o powierzony mu sprzęt. Dlatego – jej zdaniem – poinformowanie o przyczynach wypowiedzenia reszty załogi nie jest naruszeniem ustawy z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (DzU z 2002 r. nr 101, poz. 926 ze zm.). Firma podkreślała, że nie dokonała ich ujawnienia z jakiegokolwiek posiadanej bazy, a dane te umieścił sam były pracownik. Ponadto zwolniony był w miejscu pracy znany z imienia i nazwiska, wszyscy pracujący z nim koledzy wiedzieli też, gdzie mieszka. Pre-

zes firmy podkreślił ponadto, że zakład pracy jest zamknięty i monitorowany, nie mają do niego wstępu obcy, a więc z danymi zawieszonymi na tablicy ogłoszeniowej nie mogły się zapoznać osoby z zewnątrz.

GIODO był jednak innego zdania i nakazał firmie usunięcie nieprawidłowości i większą ostrożność w przyszłości (kar finansowych urzędnicy nie mogą bowiem jeszcze nakładać). Firma może przetwarzać dane osobowe tylko wtedy, gdy osoba, której one dotyczą, wyrazi na to zgodę, albo jest to niezbędne dla zrealizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisów prawa, realizacji umowy itp. Tak wynika z art. 23 i 26 ustawy. GIODO podkreślił więc, że nie było podstaw do udostępnienia pozwu zawierającego dane byłego pracownika osobom trzecim, nawet jeśli miała to być przestroga, aby dbać bardziej o powierzony sprzęt.