

Przetwarzanie danych o służbie wojskowej jest dozwolone, gdy umożliwia realizację praw pracownika

Zgodnie z obowiązującym w naszym zakładzie regulaminem wynagradzania do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się okresy czynnej służby wojskowej. Czy w związku z tym w aktach osobowych pracowników można przechowywać kserokopię książeczki wojskowej jako dokumentu potwierdzającego nabycie określonych uprawnień pracowniczych, m.in. prawa do nagrody jubileuszowej lub urlopu wypoczynkowego?

Zdaniem Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych (GIODO), pracodawca może przetwarzać dane osobowe pracowników dotyczące służby wojskowej w takim zakresie, w jakim jest to niezbędne do realizacji uprawnień pracowniczych wynikających z przepisów prawa. Powinien przy tym pamiętać, że poprzez kserowanie książeczki wojskowej nie może wejść w posiadanie takich danych, do pozyskiwania których nie jest uprawniony.

To, jakie dane pracodawca może pozyskiwać od osób u niego zatrudnionych, regulują przepisy prawa pracy, w tym kodeks pracy oraz wydane na jego podstawie akty wykonawcze, w szczególności rozporządzenie 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.). W myśl art. 22¹ par. 2 k.p. pracodawca ma prawo żądać od pracownika podania danych osobowych, tj. imienia (imion) i nazwiska, imion rodziców, daty urodzenia, miejsca zamieszkania (adresu do korespondencji), wykształcenia, przebiegu dotychczasowego zatrudnienia. Poza wymienionymi danymi może również za-

dać innych danych osobowych pracownika, a także imion i nazwisk oraz dat urodzenia jego dzieci, jeżeli ich podanie jest konieczne ze względu na korzystanie przez pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy, a także numeru PESEL zatrudnionego. Podania innych danych niż wymienione powyżej pracodawca może wymagać, jeżeli obowiązek taki wynika z odrębnych przepisów.

Z treści par. 6 ust. 2 pkt 2 lit. 1 rozporządzenia ministra pracy i polityki socjalnej w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika wynika, że akta osobowe pracownika składają się z trzech części i obejmują m.in. dokumenty dotyczące nawiązania stosunku pracy oraz przebiegu zatrudnienia pracownika, w tym informacje dotyczące wykonywania przez pracownika powszechnego obowiązku obrony. Przepis ten nie określa jednoznacznie zakresu informacji, jakie może przetwarzać pracodawca w związku z wykonywaniem przez pracownika powszechnego obowiązku obrony.

Dlatego GIODO podkreśla, że w tym kontekście warto wskazać, że zgodnie z art. 26 ust. 1 pkt 3 ustawy z 29 sierpnia

1997 r. o ochronie danych osobowych (t.j. Dz.U. z 2002 r. nr 101, poz. 926 z późn. zm.) administrator danych przetwarzający je powinien dołożyć szczególnej staranności w celu ochrony interesów osób, których one dotyczą, a w szczególności jest obowiązany zapewnić, aby były one merytorycznie poprawne i adekwatne w stosunku do celów, w jakich są przetwarzane. Adekwatność danych w stosunku do celu ich przetwarzania powinna być rozumiana jako równowaga pomiędzy uprawnieniem osoby do dysponowania swoimi danymi a interesem administratora danych. Równowaga będzie zachowana, jeżeli administrator zażąda danych tylko w takim zakresie, w jakim jest to niezbędne do wypełnienia celu, w jakim są one przez niego przetwarzane. Przetwarzane dane swym rodzajem i swą treścią nie powinny wykraczać poza potrzeby wynikające z celu ich zbierania. Administrator może zatem przetwarzać jedynie takie dane, które są niezbędne do osiągnięcia zamierzonego celu.

Zatem w opisywanej sprawie pracodawca powinien pozyskać z książeczki wojskowej tylko te dane, które są niezbędne dla ustalenia uprawnień pracowniczych konkretnej osoby. Zdaniem GIODO skierowanie tego dokumentu mogłoby zaś doprowadzić do pozyskania większej liczby informacji niż te, które są konieczne dla realizacji wymienionego wyżej celu. Pracodawca może zaś przetwarzać dane osobowe pracowników dotyczące służby wojskowej tylko w takim zakresie, jaki jest niezbędny do realizacji uprawnień wynikających z odrębnych przepisów prawa regulujących kwestie pracownicze. ■ LJ