



GENERALNY INSPEKTOR OCHRONY
DANYCH OSOBOWYCH WYJAŚNIA



PYTANIE:

Czy gmina może przetwarzać takie dane osobowe nauczycieli zatrudnionych w podległych jej szkołach, jak: imię i nazwisko, imiona rodziców, miejsce urodzenia, adres zamieszkania lub pobytu czy NIP lub numer dowodu osobistego?

ODPOWIEDŹ:

Nie, ponieważ nie ma przepisów prawa, które zezwalałyby gminie na przetwarzanie takich danych.

UZASADNIENIE:

Prowadzenie baz danych oświatowych regulują przepisy ustawy z 19 lutego 2004 r. o systemie informacji oświatowej oraz rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z 16 grudnia 2004 r. w sprawie szczegółowego zakresu danych w bazach oświatowych, zakresu danych identyfikujących podmioty prowadzące bazy danych oświatowych, terminów przekazywania danych między bazami danych oświatowych oraz wzorów wydruków zestawień zbiorczych.

W ustawie o systemie informacji oświatowej (art. 3 ust. 4) enumeratywnie wyliczone zostały dane osobowe, które mogą być pozyskiwane przez podmioty (w tym gminę) prowadzące zbiory danych nauczycieli, wychowawców i innych pracowników pedagogicznych. Są to m.in. informacje dotyczące numeru PESEL, płci, roku urodzenia, formy i wymiaru zatrudnienia, stopnia awansu zawodowego, wykształcenia, przygotowania pedagogicznego, form kształcenia i doskonalenia, sprawowanych funkcji i zajmowanych stanowisk, rodzajów prowadzonych zajęć albo przyczyn nieprowadzenia zajęć, stażu pracy czy też wysokości wynagrodzenia, z wyszczególnieniem jego składników.

Przepis art. 3 ust. 4 ustawy o systemie informacji oświatowej nie przewiduje możliwości przetwarzania takich danych osobowych, jak np.: imię i nazwisko, imiona rodziców, miejsce urodzenia, adres zamieszkania lub pobytu, Numer Identyfikacji Podatkowej, seria i numer dowodu osobistego czy numer telefonu.

A zatem przetwarzanie przez gminę jako jednostkę samorządu terytorialnego tych danych następowaloby bez podstawy prawnej.

PYTANIE:

Czy wynikający z ustawy o ochronie danych osobowych obowiązek należytego zabezpieczenia danych osobowych odnosi się także do pracodawców, którzy zaprzestali swojej działalności?

ODPOWIEDŹ:

Tak, gdyż każdy, kto administruje bądź administrował danymi osobowymi, ma obowiązek ich należytego zabezpieczenia.

UZASADNIENIE:

Ustawa z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych zobowiązuje każdego administratora danych, czyli organ, jednostkę organizacyjną, podmiot lub osobę decydującą o celach i środkach przetwarzania danych osobowych, do dbałości o dane osobowe, w tym właściwego ich zabezpieczenia m.in. przed udostępnieniem osobom niepowołanym. W przepisach rozdziału 5 wprost nakazuje zastosowanie w tym celu odpowiednich środków technicznych i organizacyjnych. Ich wybór pozostawia jednak do uznania konkretnemu administratorowi danych.

Pracodawcy, przetwarzając (a więc m.in. pozyskując, przechowując i wykorzystując) dane osobowe pracowników, stają się ich administratorami, a więc mają obowiązek właściwego ich zabezpieczenia, co oznacza m.in. zabezpieczenie zawierającej je dokumentacji pracowniczej.

Również po ogłoszeniu upadłości pracodawcy ma obowiązek dbałości o dokumentację pracowniczą zawierającą dane osobowe byłych pracowników. Respektowanie tego przepisu jest istotne również ze względu na to, że porzucenie dokumentacji pracowniczej bardzo często utrudnia bądź wręcz uniemożliwia byłym pracownikom prawidłowe udokumentowanie okresów pracy dla ustalenia np. świadczeń emerytalno-rentowych.

Za zaniechanie obowiązku należytego zabezpieczenia danych osobowych odpowiedzialność ponosi administrator danych. Zgodnie z art. 52 ustawy o ochronie danych osobowych „Kto, administrując danymi, narusza choćby nieumyślnie obowiązek zabezpieczenia ich przed zabraniem przez osobę nieuprawnioną, uszkodzeniem lub zniszczeniem, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku”.

Dodatkowo na podstawie art. 51u ust. 1 ustawy o narodowym zasobie archiwalnym i archiwach pracodawca, który został postawiony w stan likwidacji lub ogłoszono jego upadłość, ma obowiązek wskazać podmiot, któremu dokumentacja pracownicza zostanie przekazana do dalszego przechowywania. Musi także zapewnić na ten cel środki finansowe na czas, jaki pozostał do końca 50-letniego okresu przechowywania dokumentacji liczonego:

- od dnia zakończenia pracy u danego pracodawcy – dla dokumentacji osobowej,
- od dnia wytworzenia – dla dokumentacji płacowej.

Ponadto Kodeks pracy przewiduje karę grzywny, jeśli pracodawca lub osoba działająca w jego imieniu, pozostawia dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników w warunkach grożących uszkodzeniem lub zniszczeniem (art. 281 pkt 7).

PYTANIE:

Czy pracodawca ma prawo wywiesić na tablicy ogłoszeń znajdującej się na terenie zakładu pracy odpis pozwu zawierający dane osobowe byłego pracownika, który wystąpił przeciwko pracodawcy o nieuzasadnione wypowiedzenie umowy?

ODPOWIEDŹ:

Nie, takie działanie pracodawcy jest naruszeniem ustawy o ochronie danych osobowych.

UZASADNIENIE:

Zgodnie z art. 23 ust. 1 ustawy z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych przetwarzanie danych osobowych jest dopuszczalne tylko wtedy, gdy:

- osoba, której dane dotyczą, wyrazi na to zgodę, chyba że chodzi o usunięcie dotyczących jej danych,
- jest to niezbędne do zrealizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa,
- jest to konieczne do realizacji umowy, gdy osoba, której dane dotyczą, jest jej stroną,
- jest to niezbędne do wykonania określonych prawem zadań realizowanych dla dobra publicznego
- jest to niezbędne dla wypełnienia prawnie usprawiedliwionych celów realizowanych przez administratorów danych albo odbiorców danych, a przetwarzanie nie narusza praw i wolności osoby, której dane dotyczą.

Pozwany do sądu pracodawca ma prawo zgodnie z powołanym wyżej przepisem przetwarzać dane osobowe zawarte w pozwie wyłącznie w celu realizacji uprawnień i obowiązków wynikających z toczącego się postępowania cywilnego ze stosunku pracy. Ponadto to wyłącznie on był adresatem pozwu i nie miał podstaw do udostępniania pozwu zawierającego dane osobowe skarżącego do wiadomości osób trzecich, jakimi w tym przypadku byli jego pracownicy. Artykuł 26 ustawy o ochronie danych osobowych zobowiązuje go bowiem, tak jak każdego administratora danych, do dołożenia szczególnej staranności w celu ochrony interesów osób, których dane dotyczą, a zwłaszcza do zapewnienia, aby dane osobowe były przetwarzane zgodnie z prawem, zbierane do oznaczonych celów i niepoddawane dalszemu przetwarzaniu niezgodnemu z tymi celami.

W związku z powyższym pracodawca nie ma podstaw do udostępniania osobom trzecim pozwu zawierającego dane osobowe pracownika, który wystąpił przeciwko niemu do sądu.