



GENERALNY INSPEKTOR OCHRONY
DANYCH OSOBOWYCH WYJAŚNIA



PYTANIE:

Czy pracodawca ma prawo publikować na swoich stronach internetowych takie dane osobowe pracowników, jak: imiona i nazwiska, stanowiska, dokładne miejsce pracy (numer pokoju, telefon, adres e-mail), jedynie po ich poinformowaniu o tym?

ODPOWIEDŹ:

Tak, gdyż takie informacje o pracowniku należą do danych służbowych i są ściśle związane z działalnością danej firmy czy zakładu.

UZASADNIENIE:

Takie informacje o pracowniku, jak jego imię i nazwisko, służbowy adres e-mail czy też służbowy numer telefonu, są ściśle związane z życiem zawodowym pracownika i z wykonywaniem przez niego obowiązków służbowych. Dlatego dane te mogą być wykorzystywane przez pracodawcę – także bez zgody osoby, której one dotyczą. Pracodawca powinien jednak poinformować pracownika o swojej decyzji w tym względzie.

Pogląd ten podzielił w swoim orzecznictwie Sąd Najwyższy, który w wyroku z 19 listopada 2003 r. (I PK 590/02) stwierdził, że „najistotniejszym składnikiem zakładu pracy (przedsiębiorstwa) są ludzie, a funkcjonowanie zakładu wiąże się nierozłącznie z kontaktami zewnętrznymi – z kontrahentami, klientami (...). Dlatego pracodawca nie może być pozbawiony możliwości ujawniania nazwisk pracowników, zajmujących określone stanowiska w ramach instytucji. Przeciwnie stanowisko prowadziłoby do sparaliżowania lub poważnego ograniczenia możliwości działania pracodawcy, bez żadnego rozsądnego uzasadnienia w ochronie interesów i praw pracownika. (...) Imiona i nazwiska pracowników widnieją na drzwiach w zakładach pracy, umieszcza się je na pieczętkach imiennych, pismach sporządzanych w związku z pracą, prezentuje w informatorach o instytucjach i przedsiębiorstwach, co oznacza, że zgodnie z powszechną praktyką są one zasadniczo jawne”.

Nie ma więc przeszkód w umieszczeniu na stronach internetowych pracodawcy informacji o pracownikach, jeśli dane te nie dotyczą prywatnej sfery ich życia.

PYTANIE:

Czy firma ma prawo za pomocą specjalnego urządzenia skanować linie papilarne wszystkich zatrudnionych w celu rejestracji godzin ich pracy?

ODPOWIEDŹ:

Nie ma do tego prawa, bo nie zezwalają na to przepisy Kodeksu pracy.

UZASADNIENIE:

Zakres danych osobowych pracowników, jakich może żądać zatrudniający, określa art. 22¹ k.p. Są to imię (imiona) i nazwisko, imiona rodziców, data urodzenia, miejsce zamieszkania (adres do korespondencji), wykształcenie, przebieg dotychczasowego zatrudnienia. Pracodawca może żądać także numeru PESEL oraz innych informacji, w tym imion i nazwisk oraz dat urodzenia dzieci, jeżeli od ich podania zależy korzystanie przez pracownika ze szczególnych uprawnień.

Innych danych pracodawca może żądać jedynie wówczas, gdy ich udostępnienie nakazują odrębne przepisy. Nie ma jednak regulacji prawnych zezwalających pracodawcom na żądanie od podwładnych danych biometrycznych, takich jak linie papilarne, obraz tęczęwki oka czy kod DNA. Dlatego gromadzenie przez firmę odcisków linii papilarnych osób zatrudnionych w celu kontroli ich czasu pracy jest niezasadnione (nie ma podstaw prawnych).

Dodatkowym argumentem przemawiającym za niedopuszczalnością takiego postępowania pracodawców jest też to, że informacje te byłyby nieadekwatne do celu, jaki pracodawca zamierza osiągnąć przy ich wykorzystaniu. Czas pracy można kontrolować za pośrednictwem innych środków, mniej ingerujących w czyjąś prywatność.

PYTANIE:

Czy dopuszczalne jest, aby pracownik, odbierając swój odcinek listy płac, kwitował ten fakt na zbiorczej liście wynagrodzeń?

ODPOWIEDŹ:

Nie, taka praktyka może naruszać przepisy prawa.

UZASADNIENIE:

Przekazywanie pracownikowi odcinka listy płac zawierającego wszystkie składniki jego wynagrodzenia z reguły następuje w miejscu pracy do rąk własnych pracownika. Jednak odbiór takiego odcinka z jednoczesnym pokwitowaniem tego faktu na zbiorczej liście płac sporządzanej przez pracodawcę, na której znajdują się nazwiska wszystkich pracowników łącznie z wysokością przysługującego im wynagrodzenia, w tym z przyznanymi przez pracodawcę nagrodami, umożliwia wgląd pracowników do informacji o wysokości wynagrodzeń pozostałych zatrudnionych. Informacje takie mają charakter danych osobowych w rozumieniu ustawy o ochronie danych osobowych i wobec tego podlegają wszystkim rygorom określonym jej przepisami.

Ustawa o ochronie danych osobowych zezwala na przetwarzanie danych osobowych (a więc wykonywanie na nich jakichkolwiek operacji), pod warunkiem że ich administrator (w tym przypadku pracodawca) spełni określone warunki, a więc m.in. będzie pozyskiwał i wykorzystywał dane pracowników na podstawie przepisów prawa (zwłaszcza Kodeksu pracy) oraz w sposób zgodny ze wszystkimi zasadami ochrony danych osobowych.

Ustawa o ochronie danych osobowych zobowiązuje administratora danych do takiego postępowania z danymi osobowymi, aby były one bezpieczne. W tym celu powinien on zastosować takie środki organizacyjne i techniczne, które uchronią dane przed dostępem do nich osób nieupoważnionych, a także zabezpieczą je przed zmianą, utratą, uszkodzeniem czy zniszczeniem.

W związku z tym umożliwianie wglądu pracownikom do zbiorczej listy płac zawierającej informacje o wysokości wynagrodzenia innych pracowników może stanowić w świetle ustawy o ochronie danych osobowych dostęp do nich osób nieupoważnionych, a tym samym stanowić naruszenie tej ustawy. Dlatego praktyka taka jest niewłaściwa.

Ponadto informację o wynagrodzeniu można zaliczyć do dóbr osobistych pracownika chronionych przepisami Kodeksu cywilnego. Potwierdził to m.in. Sąd Najwyższy, który w uchwale z 16 lipca 1993 r. (I PZP 28/93, OSNC 1994/1/2) stwierdził, że: „ujawnienie przez pracodawcę bez zgody pracownika wysokości jego wynagrodzenia za pracę może stanowić naruszenie dobra osobistego w rozumieniu art. 23 i 24 k.c.”.

A zatem opisane postępowanie pracodawcy może także naruszać przepisy Kodeksu cywilnego dotyczące ochrony dóbr osobistych. ■



Chcesz mieć szybkie i fachowe informacje dla kadrowców?

Wejdź na www.kadry.infor.pl i zapisz się na Express Kadrowego!