

GENERALNY INSPEKTOR OCHRONY
DANYCH OSOBOWYCH WYJAŚNIA

PYTANIE: _____

Czy pracownik niepełnosprawny ma prawo uzyskać z Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych informacje dotyczące wysokości miesięcznego dofinansowania, jakie pracodawca otrzymuje w związku z jego zatrudnieniem?

ODPOWIEDŹ: _____

Tak, gdyż informacje o wysokości dofinansowania otrzymywanego przez pracodawcę w związku z zatrudnieniem osoby niepełnosprawnej należą do kategorii danych osobowych, a zgodnie z ustawą o ochronie danych osobowych każdy ma prawo dostępu do swoich danych osobowych.

UZASADNIENIE: _____

Za dane osobowe uważa się wszelkie informacje dotyczące zidentyfikowanej lub możliwej do zidentyfikowania osoby fizycznej (art. 6 ust. 1 ustawy z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych). W ocenie Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych, informacje o wysokości dofinansowania wynagrodzenia, jakie pracodawca zatrudniający osobę niepełnosprawną otrzymuje z tego tytułu od Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, są informacjami dotyczącymi tej osoby. Biorąc zaś pod uwagę ustawową definicję danych osobowych, należy uznać je za dane osobowe. Ponadto należy wskazać, że kwota dofinansowania konkretnej osoby jest uzależniona i ustalana z uwzględnieniem wielu innych informacji dotyczących tej osoby, stanowiących jej dane osobowe, a przetwarzanych przez Fundusz w związku z prowadzoną przez niego ewidencją zatrudnionych osób niepełnosprawnych. Również sam charakter tych informacji przemawia za uznaniem, że stanowią one dane osobowe.

Jak wynika z art. 26b ust. 1 ustawy z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, miesięczne dofinansowanie przysługuje na osoby niepełnosprawne z tytułu zatrudnienia, ujęte w ewidencji zatrudnionych osób niepełnosprawnych, którą prowadzi Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Fundusz ten na wniosek pracodawcy zatrudniającego osoby niepełnosprawne ustala kwotę przysługującego dla każdego z nich dofinansowania, biorąc pod uwagę informacje pracodawcy (potwierdzone załączonymi dokumentami) o wynagrodzeniu, zatrudnieniu i stopniu niepełnosprawności konkretnych pracowników niepełnosprawnych – na podstawie przepisów rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 9 stycznia 2009 r. w sprawie miesięcznego dofinansowania do wynagrodzeń pracowników.

Jeśli zatem zatrudniony u danego pracodawcy niepełnosprawny pracownik chce wiedzieć, jakiej wysokości dofinansowanie otrzymuje jego pracodawca z Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych w związku z jego zatrudnieniem, może zwrócić się w tej sprawie do Funduszu. Uprawnia go do tego art. 33 ustawy o ochronie danych osobowych, na podstawie którego na wniosek osoby, której dane dotyczą, administrator danych (w tym przypadku PFRON) jest zobowiązany, w terminie 30 dni, udzielić informacji odnośnie do jej danych osobowych, w tym poinformować m.in. jakie jej dane posiada.

PYTANIE: _____

Czy zbiory danych zawierające podania o pracę powinny zostać zarejestrowane u Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych?

ODPOWIEDŹ: _____

Nie, gdyż ustawa o ochronie danych osobowych przewiduje dla tego rodzaju zbiorów zwolnienie z obowiązku rejestracji.

UZASADNIENIE:

Stosownie do przepisu art. 40 ustawy o ochronie danych osobowych, administrator danych jest – co do zasady – zobowiązany zgłosić zbiór danych osobowych do rejestracji Generalnemu Inspektorowi Ochrony Danych Osobowych, chyba że zachodzi jedna z przesłanek zwalniających go z tego obowiązku, określonych w art. 43 ust. 1 tej ustawy. Nałożenie na administratorów danych obowiązku rejestracji umożliwia organowi do spraw ochrony danych osobowych sprawowanie kontroli nad prawidłowością procesu ich przetwarzania. Przy czym zgłoszenie zbioru danych do rejestracji nie oznacza przesyłania danych osobowych, które stanowią jego zawartość. Generalny Inspektor Ochrony Danych Osobowych nie przetwarza bowiem danych osobowych gromadzonych w ramach zbiorów danych, podlegających obowiązkowi rejestracji, a jedynie dysponuje informacjami o takich zbiorach.

Jednak nie wszyscy administratorzy danych muszą zgłaszać zbiory do rejestracji GIODO. Ustawa o ochronie danych osobowych zwalnia z tego obowiązku administratorów danych przetwarzanych np. w związku z zatrudnieniem u nich (art. 43 ust. 1 pkt 4 ustawy). Przy czym przez przetwarzanie danych w związku z zatrudnieniem należy rozumieć ich wykorzystywanie na potrzeby szeroko rozumianego zatrudnienia, a więc rekrutacji czy realizacji stosunku pracy, w tym archiwizowania dokumentacji byłych pracowników.

A zatem z obowiązku rejestracji zwolnieni są administratorzy zbiorów dotyczących zarówno kandydatów do pracy, jak i aktualnych oraz byłych pracowników.

Jeśli z treści nadesłanego do Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych zgłoszenia zbioru do rejestracji wynika, że w zbiorze takim przetwarzane są dane osób ubiegających się o pracę u administratora danych, to zbiór ten nie zostanie zarejestrowany.

PYTANIE:

Czy pracownik ma prawo wglądu w dokumentację dotyczącą jego osoby, prowadzoną przez byłego pracodawcę?

ODPOWIEDŹ:

Tak, pracownik ma do tego prawo, a były pracodawca – tak jak każdy administrator danych – ma obowiązek udzielenia osobie, której dane dotyczą, informacji w trybie ustawy o ochronie danych osobowych.

UZASADNIENIE:

Podstawą prawną przetwarzania przez pracodawcę danych osobowych pracowników są przepisy ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy oraz wydane na jej 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.

Natomiast prawo pracownika do uzyskania od pracodawcy informacji o tym, jakie jego dane osobowe przetwarza w dokumentacji pracowniczej, wynika z art. 32 ust. 1 pkt 5 ustawy o ochronie danych osobowych. Zgodnie z tym przepisem każdej osobie (w tym przypadku byłemu pracownikowi) przysługuje prawo do uzyskania informacji o sposobie udostępniania danych, w szczególności informacji o odbiorcach lub kategoriach odbiorców, którym dane są udostępniane. Na podstawie art. 33 ust. 1 ustawy o ochronie danych osobowych na wniosek osoby, której dane dotyczą, administrator danych (w tym przypadku były pracodawca) jest zobowiązany w terminie 30 dni udzielić informacji odnośnie do jej danych osobowych, a w szczególności podać w formie zrozumiałej, jakie jej dane osobowe wykorzystuje, w jaki sposób je zebrano, w jakim celu i zakresie te dane są przetwarzane oraz w jakim zakresie i komu zostały udostępnione.