



MICHAŁ SERZYCKI – GENERALNY INSPEKTOR
OCHRONY DANYCH OSOBOWYCH – WYJAŚNIA



PYTANIE: _____

Czy przetwarzanie przez pracodawcę danych dotyczących nazwiska rodzowego matki pracownika jest zgodne z prawem?

ODPOWIEDŹ: _____

Nie, gdyż w świetle przepisów prawa dane te wykraczają poza zakres informacji wymaganych od pracownika.

UZASADNIENIE: _____

Zakres informacji, jakie pracodawca może pozyskiwać od pracownika, określa art. 22¹ ustawy z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy. Stosownie do § 1 tego przepisu pracodawca ma prawo żądać od pracownika podania danych osobowych obejmujących: imię (imiona) i nazwisko, imiona rodziców, datę urodzenia, miejsce zamieszkania (adres do korespondencji), wykształcenie, przebieg dotychczasowego zatrudnienia, a także imiona i nazwiska oraz daty urodzenia jego dzieci, jeżeli podanie takich informacji jest konieczne ze względu na korzystanie przez pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy. Może żądać od pracownika również jego numeru PESEL. Dodatkowo, pracodawca ma prawo wymagać podania jeszcze innych danych osobowych, jeżeli obowiązek ich podania wynika z odrębnych przepisów (22¹ § 4 k.p.).

Z wymienionych przepisów Kodeksu pracy nie wynika, aby pracodawca mógł pozyskiwać nazwisko rodowe matki pracownika. W związku z powyższym przetwarzanie danych dotyczących nazwiska rodzowego matki pracownika nie może być uznane za zgodne z prawem, gdyż zarówno wykracza poza zakres danych osobowych wskazany w art. 22¹ § 1 i 2 Kodeksu pracy, jak i obowiązek ich podania nie wynika z odrębnych przepisów prawa.

PYTANIE: _____

Czy istnieje podstawa prawna przekazania dokumentów firmie, która profesjonalnie zajmuje się niszczeniem dokumentów?

ODPOWIEDŹ: _____

Tak, podstawą jest ustawa o ochronie danych osobowych zawierająca przepis, który odnosi się do powierzenia przetwarzania danych.

UZASADNIENIE: _____

Przekazanie dokumentów zawierających dane osobowe jest jedną z form przetwarzania tych danych. Zgodnie bowiem z ustawą z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych przez przetwarzanie danych osobowych rozumie się jakiegokolwiek operacje wykonywane na tych danych. Ustawa przewiduje też możliwość przekazania ich innemu podmiotowi, które następuje w drodze umowy powierzenia. Podmiot, któremu dane zostały udostępnione, może przetwarzać je tylko w zakresie i celu wskazanym w umowie powierzenia (art. 31 ustawy o ochronie danych osobowych). Umowa ta powinna zostać zawarta na piśmie i określać – oprócz zakresu i celu przetwarzania – obowiązki zarówno administratora danych, jak i podmiotu, któremu powierzono przetwarzanie danych.

Ponadto podmiot, któremu powierzono przetwarzanie danych, przed rozpoczęciem ich przetwarzania zobowiązany jest zastosować środki mające na celu zabezpieczenie zbioru danych, o których mowa w art. 36–39, a także spełnić wymagania określone w przepisach rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z 29 kwietnia 2004 r. w sprawie dokumentacji przetwarzania danych osobowych oraz warunków technicznych i organizacyjnych, jakim powinny odpowiadać urządzenia i systemy informatyczne służące do przetwarzania danych osobowych (art. 39a). W zakresie przestrzegania

tych przepisów podmiot ponosi odpowiedzialność jako, administrator danych (art. 31 ust. 3). Odpowiedzialność za przestrzeganie wymienionych przepisów spoczywa na administratorze danych, co nie wyłącza odpowiedzialności podmiotu, który zawarł umowę powierzenia, za przetwarzanie danych niezgodnie z tą umową (art. 31 ust. 4 ustawy).

PYTANIE:

Który z administratorów danych powinien wydać pracownikowi tymczasowemu upoważnienie do przetwarzania danych osobowych – agencja, w której jest on zatrudniony, czy pracodawca, do którego został on skierowany (tzw. pracodawca-użytkownik)?

ODPOWIEDŹ:

Upoważnienie do przetwarzania danych osobowych powinien wydać pracodawca-użytkownik, czyli pracodawca wyznaczający pracownikowi skierowanemu przez agencję pracy tymczasowej zadania i kontrolujący ich wykonanie.

UZASADNIENIE:

Do przetwarzania danych mogą być dopuszczone wyłącznie osoby posiadające upoważnienie nadane przez administratora danych (art. 37 ustawy z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych). Administratorem danych jest – stosownie do art. 7 pkt 4 tej ustawy – podmiot decydujący o celach i środkach przetwarzania danych osobowych.

Sytuację prawną pracownika tymczasowego regulują przepisy ustawy z 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Stosownie do treści art. 2 pkt 2 w zw. z art. 7 powołanej ustawy pracownik tymczasowy zatrudniony jest na podstawie umowy o pracę zawartej z agencją pracy tymczasowej. Specyfikę stosunku pracy pracownika tymczasowego stanowi okoliczność, że agencja pracy zatrudnia pracownika na podstawie umowy o pracę na czas określony lub umowy o pracę na czas wykonania pracy wyłącznie w celu delegowania go do pracodawcy-użytkownika, który z pracy tej korzysta i ją nadzoruje. Z powyższych przepisów wynika wprost, że pracownik tymczasowy jest osobą zatrudnioną przez agencję pracy tymczasowej. Zasadniczo administratorem danych osobowych pracowników tymczasowych jest agencja pracy tymczasowej. Jednocześnie stosunek pracy tymczasowej wymaga, aby agencja zawarła z pracodawcą-użytkownikiem umowę powierzenia przetwarzania danych osób świadczących pracę tymczasową, która określałaby zakres i cel przetwarzania przez niego danych. W tej sytuacji pracodawca-użytkownik będzie podmiotem, któremu przetwarzanie danych powierzono na podstawie umowy zawartej w trybie art. 31 ustawy o ochronie danych osobowych. Jednak konieczność wykonywania przez niego niektórych wymienionych w ustawie o zatrudnianiu pracowników tymczasowych uprawnień i obowiązków pracodawcy powoduje, że w tym zakresie będzie mu przysługiwał status administratora danych osobowych osób świadczących u niego pracę tymczasową. Pracodawca-użytkownik będzie zatem administratorem danych osobowych swoich pracowników, w tym pracowników tymczasowych, zawartych np. w ewidencji czasu pracy. Stanowi to konsekwencję spoczywającego na nim obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy pracownika tymczasowego w zakresie i na zasadach obowiązujących w stosunku do jego pracowników (art. 14 ust. 2 pkt 2 ustawy o pracownikach tymczasowych).

Tym samym należy stwierdzić, że to pracodawca-użytkownik jako administrator danych powinien uregulować kwestię dostępu do danych osobowych bezpośrednio z pracownikiem tymczasowym i wydać mu stosowne upoważnienie do przetwarzania danych osobowych. W myśl ustawy o ochronie danych osobowych każda osoba przetwarzająca dane osobowe w ramach działalności danego administratora danych musi legitymować się takim upoważnieniem. Upoważnienie powinno być udzielone nie tylko osobom, które bezpośrednio zatrudnione zostały w celu przetwarzania danych, ale również osobom, które mogą w takim przetwarzaniu uczestniczyć. Należy przy tym podkreślić, że administrator danych powinien nadać upoważnienie do przetwarzania danych jedynie tym osobom, które w ramach wykonywania powierzonych im obowiązków służbowych mają dostęp do danych osobowych.

Osoby, które zostały upoważnione do przetwarzania danych, są zobowiązane zachować w tajemnicy te dane osobowe oraz sposoby ich zabezpieczenia (art. 39 ust. 2 ustawy o ochronie danych osobowych).