

GENERALNY INSPEKTOR OCHRONY DANYCH OSOBOWYCH WYJAŚNIA

Nie można domagać się od kandydata do pracy informacji o jego przynależności partyjnej

Czy w trakcie rekrutacji nowych pracowników pracodawca ma prawo pytać ich czy są członkami jakiegos ugrupowania politycznego?

Zdaniem Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych podstawą do przetwarzania przez pracodawcę danych osobowych kandydatów do pracy i pracowników są przepisy prawa pracy, w tym kodeksu 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.

Zakres danych osobowych, jakie może pozyskać pracodawca od

osoby ubiegającej się o zatrudnienie, został określony w art. 22¹ par. 1 k.p. Są to następujące dane:

- imię (imiona) i nazwisko,
- imiona rodziców,
- data urodzenia,
- miejsce zamieszkania (adres do korespondencji),
- wykształcenie oraz
- przebieg dotychczasowego zatrudnienia.

Pracodawca może żądać od pracowników 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.

Szczegółowe kwestie związane z gromadzeniem danych przez pra-

codawcę reguluje natomiast wspomniane rozporządzenie wydane na podstawie art. 298¹ k.p.

Na podstawie par. 1 ust. 2b tego rozporządzenia pracodawca może żądać od pracownika złożenia kwestionariusza osobowego, którego pomocniczy wzór jest w załączniku nr 1a do tego rozporządzenia. Wymaga on podania tylko tych danych, które wymienia art. 22¹ kodeksu pracy.

A zatem, skoro przepisy prawa pracy nie przewidują gromadzenia przez pracodawcę informacji o przynależności partyjnej kandydata do pracy to wymaganie jej przez pracodawcę jest zabronione, nawet jeśli osoba taka wyrazi na to swoją zgodę.

Potwierdzeniem tego jest stanowisko Naczelnego Sądu Administracyjnego wyrażone w wyroku

z 1 grudnia 2009 r. (I OSK 249/09, LEX nr 553777) – które ma związek z gromadzeniem za zgodą pracownika innych danych niż przewiduje k.p. – w którym sąd m.in. wskazał, że brak równowagi w relacji pracodawca – pracownik stawia pod znakiem zapytania dobro wolność wyrażenia zgody na pobieranie i przetworzenie danych. Z tego względu ustawodawca ograniczył przepisem art. 22¹ kodeksu pracy katalog danych, których pracodawca może żądać od pracownika.

W opinii Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych, uznanie faktu wyrażenia zgody na podstawie art. 23 ust. 1 pkt 1 ustawy o ochronie danych osobowych, jako okoliczności legalizującej pobranie od pracownika innych danych niż wskazane w art. 22¹

kodeksu pracy, stanowiłoby obejście tego przepisu.

Podstawa prawna

Art. 22¹ art. 298¹ ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 z późn. zm.).

Art. 23 ust. 1 pkt 1 ustawy z 29 sierpnia 1997 o ochronie danych osobowych (t.j. Dz.U. z 2002 r. nr 101, poz. 926 z późn. zm.).

Par. 1 ust. 2b 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.).

Opracował

Maciej Kasperowicz