



MICHAŁ SERZYCKI – GENERALNY INSPEKTOR  
OCHRONY DANYCH OSOBOWYCH – WYJAŚNIA



**PYTANIE:** \_\_\_\_\_  
**Czy pracodawca może przetwarzać informacje o relacjach rodzinnych i osobistych łączących zatrudnione u niego osoby?**

**ODPOWIEDŹ:** \_\_\_\_\_

**Nie, bowiem takie działanie narusza zasadę adekwatności przetwarzanych danych.**

**UZASADNIENIE:** \_\_\_\_\_

Zgodnie z ustawą o ochronie danych osobowych administrator przetwarzający dane zobowiązany jest dołożyć szczególnej staranności w celu ochrony interesów osób, których dane dotyczą, w szczególności jest zobowiązany zapewnić, aby dane te były przetwarzane zgodnie z prawem, zbierane dla oznaczonych zgodnych z prawem celów i niepoddawane dalszemu przetwarzaniu niezgodnemu z tymi celami. Ponadto administrator musi zapewnić, aby dane były merytorycznie poprawne i adekwatne w stosunku do celów, w jakich są przetwarzane. Adekwatność danych w stosunku do celu ich przetwarzania powinna być rozumiana jako równowaga między uprawnieniami osoby do dysponowania swoimi danymi a interesem administratora danych. Równowaga taka zostanie zachowana, jeśli administrator zażąda danych tylko w takim zakresie, w jakim jest to niezbędne do wypełnienia celu, w jakim dane są przetwarzane.

Administrator nie może stawiać swojego interesu ponad dobro osoby, której dane przetwarza.

Pracodawca może zatem zbierać dane osobowe tylko w takim zakresie, w jakim jest to konieczne do osiągnięcia celów zatrudnienia. W przypadku przetwarzania danych osobowych pracowników celem będzie uzyskanie informacji, czy osoba ubiegająca się o stanowisko posiada wymagane kwalifikacje, doświadczenie zawodowe oraz umiejętności.

Pracodawca może żądać podania jedynie takich danych, jak: imię i nazwisko, imiona rodziców, data urodzenia, miejsce zamieszkania, wykształcenie i przebieg dotychczasowego zatrudnienia (art. 22<sup>1</sup> k.p.). Wobec powyższego zbieranie informacji o relacjach rodzinnych i osobistych nie jest uzasadnione charakterem stosunków łączących pracownika z pracodawcą. Generalny Inspektor Ochrony Danych Osobowych wyraża przekonanie, że zbieranie przedmiotowych danych nie stanowi właściwego środka do osiągnięcia celu przetwarzania danych.

**PYTANIE:** \_\_\_\_\_

**Czy pracodawca, zlecający podmiotowi zewnętrznemu prowadzenie obsługi księgowej swojej dokumentacji, ma również obowiązek zawarcia z nim umowy powierzenia przetwarzania danych osobowych?**

**ODPOWIEDŹ:** \_\_\_\_\_

**Tak, gdyż obowiązek ten wynika z ustawy o ochronie danych osobowych, a prowadzenie dokumentacji księgowej wiąże się nierozdzielnie z przetwarzaniem danych osobowych pracowników.**

**UZASADNIENIE:** \_\_\_\_\_

Administrator danych (np. pracodawca) na podstawie art. 31 ust. 1 ustawy z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych może powierzyć innemu podmiotowi, w drodze umowy zawartej na piśmie, przetwarzanie danych. Niezbędnymi elementami tej umowy są: określenie celu, w jakim podmiot, któremu powierzono przetwarzanie danych, może je przetwarzać, oraz zakres powierzonych do przetwarzania danych. Podmiot ten może bowiem przetwarzać dane wyłącznie w zakresie i celu przewidzianym w umowie. Powierzenie przetwarzania danych na podstawie umowy, o której stanowi art. 31 ustawy, w określonym w niej celu jest działaniem prawnie dopuszczalnym i nie stanowi nieuprawnionego udostępnienia danych przez ich administratora innemu podmiotowi. Powierzenie przetwarzanych danych nie wymaga zgody osoby, której dane dotyczą.

Należy zauważyć, że stosownie do art. 31 ust. 3 omawianej ustawy podmiot podejmujący się przetwarzania danych na podstawie umowy powierzenia zobowiązany jest zastosować środki zabezpieczające powierzony zbiór danych, gdyż w zakresie zabezpieczenia danych osobowych podmiot ten ponosi odpowiedzialność jak administrator danych. Musi zatem dbać o to, aby powierzone mu dane osobowe nie dostały się w ręce osób nieupoważnionych bądź nie zostały uszkodzone lub zniszczone. Ponadto podmiot, któremu administrator danych powierzył ich przetwarzanie, odpowiada wobec administratora danych za przetwarzanie danych niezgodnie z zawartą umową.

Pracodawca, udostępniając dane osobowe pracowników podmiotowi zewnętrznemu w celu prowadzenia obsługi księgowej swojej dokumentacji, ma obowiązek zawrzeć z nim odrębną umowę powierzenia danych osobowych. Często bowiem pracodawca mylnie uważa, że skoro udzielił podmiotowi zewnętrznemu pełnomocnictwa do jego reprezentowania (np. przed urzędem skarbowym i Zakładem Ubezpieczeń Społecznych) we wszystkich sprawach związanych z prowadzeniem księgowości, to pełnomocnictwo to stanowi podstawę powierzenia przetwarzania danych osobowych. Jest to sprzeczne z ustawą o ochronie danych osobowych, gdyż jej przepisy wyraźnie wymagają, aby umowa powierzenia przetwarzania danych osobowych była odrębną umową.

W związku z powyższym tylko umowa zawarta na piśmie, zawierająca zakres i cel, w jakim dane osobowe będą przetwarzane, może być podstawą powierzenia przez pracodawcę innemu podmiotowi przetwarzania danych osobowych pracowników w celu prowadzenia obsługi księgowej.

#### PYTANIE:

**Czy pracodawca, podejrzewając byłego pracownika o pisemny donos, ma prawo wykorzystać dokumenty z jego akt osobowych w celu sporządzenia ekspertyzy grafologicznej?**

#### ODPOWIEDŹ:

**Nie, gdyż brak jest podstaw prawnych do takiego działania.**

#### UZASADNIENIE:

W świetle przepisów ustawy o ochronie danych osobowych o legalnym wykorzystywaniu (przetwarzaniu) danych osobowych można mówić wówczas, gdy spełniony jest co najmniej jeden z warunków wskazanych w art. 23 ust. 1 pkt 1–5 ustawy z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych. W przypadku danych przetwarzanych przez pracodawcę, jako administratora danych, mamy do czynienia z konkretnymi przepisami prawa, które legalizują przetwarzanie danych osobowych, a zatem z przesłanką z art. 23 ust. 1 pkt 2 ustawy o ochronie danych osobowych. Przepisy prawa jasno określają, jakie działania na danych osobowych zawartych w aktach osobowych pracownika mogą być podejmowane przez pracodawcę. Tryb przetwarzania danych osobowych pracowników gromadzonych w aktach osobowych został uregulowany w przepisach rozporządzenia 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. Stosownie do treści § 6 ww. aktu prawnego celem prowadzenia akt osobowych pracowników jest gromadzenie dokumentów dotyczących ubiegania się o zatrudnienie, nawiązania stosunku pracy i przebiegu zatrudnienia oraz związanych z ustaniem zatrudnienia. W sytuacji zaś ustania stosunku pracy dalsze przetwarzanie danych osobowych pracownika, zgromadzonych w aktach osobowych, odbywa się w celach archiwalnych na podstawie przepisów ustawy z 14 lipca 1983 r. o narodowym zasobie archiwalnym i archiwach.

Pracodawca, udostępniając zawarte w dokumencie z akt osobowych dane osobowe byłego pracownika podmiotowi sporządzającemu ekspertyzę grafologiczną, działa niezgodnie z prawem. Wykorzystuje dane osobowe byłego pracownika niezgodnie z celem ich przetwarzania, określonym przez ww. przepisy. Dodatkowo narusza zasadę celowości wyrażoną w art. 26 ust. 1 pkt 2 ustawy o ochronie danych osobowych. Zasada ta nakłada na administratora obowiązek zbierania danych osobowych dla oznaczonych zgodnych z prawem celów i niepoddawanie ich dalszemu przetwarzaniu niezgodnemu z tymi celami. Skoro zatem dane osobowe pracownika zostały zebrane w związku z jego zatrudnieniem, to po jego ustaniu można je wykorzystywać tylko do celów archiwalnych.