



MAŁGORZATA KAŁUŻYŃSKA-JASAK – DYREKTOR ZESPOŁU
RZECZNIKA PRASOWEGO BIURA GODO – WYJAŚNIA



PYTANIE:

Czy pracodawca może żądać od kandydata do pracy i od pracownika informacji o jego przynależności partyjnej?

ODPOWIEDŹ:

Nie, gdyż nie zezwalają na to przepisy prawa.

UZASADNIENIE:

Podstawą do przetwarzania przez pracodawcę danych osobowych kandydatów do pracy i pracowników są przepisy prawa pracy, w tym ustawa 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 (DzU nr 62, poz. 286 ze zm.).

Zakres danych osobowych, jakie może pozyskać pracodawca od osoby ubiegającej się o zatrudnienie, został określony w art. 22¹ § 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 pracownika przez pracodawcę reguluje natomiast ww. rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej, wydane na podstawie art. 298¹ k.p. Pracodawca na podstawie § 1 ust. 2b tego rozporządzenia może żądać od pracownika złożenia kwestionariusza osobowego, którego pomocniczy wzór stanowi załącznik nr 1a do tego rozporządzenia. Wymaga on podania tylko tych danych, które wymienia art. 22¹ k.p.

W powołanych aktach prawnych nie ma wzmianki o tym, aby pracodawca mógł przetwarzać informację o przynależności partyjnej kandydata do pracy czy pracownika.

A zatem, skoro przepisy prawa pracy nie przewidują gromadzenia przez pracodawcę informacji o przynależności partyjnej kandydata do pracy i pracownika, to wymaganie jej przez pracodawcę jest zabronione. Problematiczną kwestią jest natomiast gromadzenie takiej informacji przez pracodawcę za zgodą osoby, której ona dotyczy. W związku z tego typu wątpliwościami Michał Serzycki, Generalny Inspektor Ochrony Danych Osobowych, rozpoczął konsultacje z różnymi środowiskami dotyczące konieczności zmian w obowiązujących przepisach prawa pracy. Miałyby one na celu zaktualizowanie katalogu danych, jakie pracodawcy mogą przetwarzać na temat swoich pracowników i kandydatów do pracy, tak by wyważyć interesy obu stron stosunku pracy. W sprawie pozyskiwania przez pracodawców od pracowników zgody na przetwarzanie ich danych osobowych wypowiedział się także Naczelny Sąd Administracyjny w wyroku z 1 grudnia 2009 r. Wskazał, w nim, że „ (...) brak równowagi w relacji pracodawca pracownik stawia pod znakiem zapytania dobrowolność wyrażenia zgody na pobieranie i przetworzenie danych (...). Z tego względu ustawodawca ograniczył przepisem art. 22¹ k.p. katalog danych, których pracodawca może żądać od pracownika. Uznanie faktu wyrażenia zgody na podstawie art. 23 ust. 1 pkt 1 ustawy o ochronie danych osobowych, jako okoliczności legalityzującej pobranie od pracownika innych danych niż wskazane w art. 22¹ k.p., stanowiłoby obejście tego przepisu” (I OSK 249/09, niepubl.).

PYTANIE:

Czy pracodawca ma obowiązek poinformowania pracownika o udostępnieniu jego danych komornikowi dla celów postępowania egzekucyjnego?

ODPOWIEDŹ: _____

Nie, gdyż w myśl ustawy o ochronie danych osobowych obowiązek informowania osoby o przekazaniu jej danych dotyczy tylko sytuacji, gdy otrzymują je tzw. odbiorcy danych, a komornik do nich nie należy.

UZASADNIENIE: _____

Ustawa o ochronie danych osobowych daje każdej osobie prawo uzyskania od administratora danych (np. od pracodawcy) m.in. informacji o tym, kto jest odbiorcą jej danych osobowych. Za odbiorcę danych ustawa uważa każdego, komu udostępnia się dane osobowe, z wyłączeniem m.in. organów państwowych lub organów samorządu terytorialnego, którym dane są udostępniane w związku z prowadzonym postępowaniem (art. 7 pkt 6 lit. e ww. ustawy).

Komornik jest organem egzekucyjnym egzekucji sądowej. Na podstawie art. 758 ustawy z 17 listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego, sprawy egzekucyjne należą do właściwości sądów rejonowych i działających przy tych sądach komorników. Komornik, jako organ egzekucyjny, może żądać od uczestników postępowania złożenia niezbędnych wyjaśnień. Może także zasięgać informacji niezbędnych do prowadzenia egzekucji m.in. od organów administracji publicznej, organów wykonujących zadania z zakresu administracji publicznej, organów podatkowych i rentowych, banków, spółdzielczych kas oszczędnościowo-kredytowych oraz innych instytucji i osób nieuczestniczących w postępowaniu (art. 761 § 1 k.p.c.).

Biorąc powyższe pod uwagę, komornik, któremu udostępnia się dane osobowe jako organowi postępowania egzekucyjnego, nie jest odbiorcą danych w rozumieniu ustawy o ochronie danych osobowych (albowiem jest organem państwowym). W związku z tym administrator danych – pracodawca nie ma obowiązku informowania pracownika (dłużnika) o udostępnieniu danych temu podmiotowi.

PYTANIE: _____

Czy agencje zatrudnienia powinny zgłosić do rejestracji Generalnemu Inspektorowi Ochrony Danych Osobowych zbiory danych kandydatów do pracy – osób poszukujących pracy?

ODPOWIEDŹ: _____

Tak, gdyż ustawa o ochronie danych osobowych nie zwalnia z rejestracji administratorów takich zbiorów danych.

UZASADNIENIE: _____

Administrator danych zgodnie z art. 40 ustawy z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych jest zobowiązany zgłosić zbiór danych do rejestracji Generalnemu Inspektorowi Ochrony Danych Osobowych, chyba że zachodzi jedna z przesłanek zwalniających z tego obowiązku, określonych w art. 43 ust. 1 pkt 1–11 ustawy. Na przykład z obowiązku rejestracji zbiorów danych zwolnieni są administratorzy danych przetwarzanych w związku z zatrudnieniem. Oznacza to, że pracodawcy nie muszą rejestrować u Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych zbiorów danych swoich pracowników, przy czym dotyczy to nie tylko aktualnych, ale też byłych pracowników, a także kandydatów do pracy (art. 43 ust. 1 pkt 4 ustawy).

Agencje zatrudnienia działają na podstawie ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Prowadzą one działalność gospodarczą w zakresie m.in. świadczenia usług pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego czy poradnictwa zawodowego. Nie zatrudniają jednak pracowników, z wyjątkiem agencji pracy tymczasowej (art. 18 ust. 1 pkt 4 ww. ustawy). Agencje zatrudnienia przetwarzają dane osobowe zazwyczaj na podstawie zgody osoby, której dane dotyczą – art. 23 ust. 1 pkt 1 ustawy o ochronie danych osobowych – lub (i) na podstawie zawartej umowy dotyczącej świadczenia usług pośrednictwa pracy, co stanowi podstawę prawną z art. 23 ust. 1 pkt 3 ustawy o ochronie danych osobowych.

Jeśli agencje zatrudnienia prowadzą zbiory danych niedotyczące osób u nich zatrudnionych, to muszą je zgłosić do rejestracji GIODO. Wyjątkiem są tu agencje pracy tymczasowej, które m.in. zatrudniają pracowników tymczasowych i w związku z tym nie muszą takich zbiorów zgłaszać do rejestracji GIODO na podstawie ww. przesłanki zawartej w art. 43 ust. 1 pkt 4 ustawy o ochronie danych osobowych.