



DR WOJCIECH RAFAŁ WIEWIÓROWSKI – GENERALNY  
INSPEKTOR OCHRONY DANYCH OSOBOWYCH – WYJAŚNIA



## PYTANIE:

**Czy pracodawca swoim byłym pracownikom może wystawiać referencję, a od kandydatów do pracy żądać dostarczenia takiego dokumentu?**

## ODPOWIEDŹ:

**O ile wydawanie referencji nie jest wyraźnie zabronione przez prawo, o tyle żądanie przez pracodawcę takiego dokumentu w procesie rekrutacji może prowadzić do naruszenia prawa.**

## UZASADNIENIE:

Wydawanie referencji przez pracodawcę należy rozpatrywać przede wszystkim na podstawie przepisów Kodeksu pracy i aktów wykonawczych. Wynika z nich, że obowiązkiem pracodawcy jest wydanie pracownikowi, z którym została rozwiązana umowa o pracę, jedynie świadectwa pracy. Przepisy rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania określają, jakie informacje mają się w nim znaleźć. A zatem wydanie referencji zależy od dobrej woli pracodawcy. Celem wydania takiego dokumentu jest umożliwienie swojemu dotychczasowemu pracownikowi jak najlepszego przedstawienia się u kolejnego, potencjalnego pracodawcy.

Należy jednak zauważyć, że czym innym jest wydawanie referencji, a czym innym ich żądanie w procesie rekrutacji. O ile bowiem wydawanie referencji nie jest wyraźnie zabronione przez prawo, o tyle w drugim przypadku możemy mieć do czynienia z jego naruszeniem.

Kodeks pracy w art. 22<sup>1</sup> określa, jakich danych osobowych można żądać od kandydata do pracy i od pracownika. Stanowi on, że pracodawca ma prawo żądać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania takich danych, jak: imię (imiona) i nazwisko, imiona rodziców, data urodzenia, miejsce zamieszkania (adres do korespondencji), wykształcenie, przebieg dotychczasowego zatrudnienia. Od pracownika zaś ma prawo żądać podania jeszcze innych danych osobowych, a także imion i nazwisk oraz dat urodzenia dzieci pracownika, jeżeli podanie takich danych jest konieczne ze względu na korzystanie przez pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy. Pracodawca może też domagać się od pracownika podania jego numeru PESEL, a także zażądać innych danych osobowych jedynie wówczas, jeżeli obowiązek ich podania wynika z odrębnych przepisów.

Pracodawca w procesie rekrutacji może pozyskać tylko te dane dotyczące kandydata do pracy, na które wskazuje art. 22<sup>1</sup> § 1 k.p.

Często zdarza się, że w procesie rekrutacji pozyskiwanych jest więcej informacji o kandydacie do pracy niż te, na których pozyskanie zezwala Kodeks pracy. Przy czym za podstawę legalizacji takich praktyk służy przesłanka zgody wynikająca z art. 23 ust. 1 pkt 1 ustawy o ochronie danych osobowych. Trzeba jednak wskazać, że aby zgoda osoby mogła być uznana za podstawę prawną, musi być wyrażona w sposób dobrowolny.

Natomiast żądanie przez pracodawcę podania innych danych osobowych kandydata do pracy niż te wymienione w art. 22<sup>1</sup> § 1 k.p. (np. przedstawienia referencji) może prowadzić do naruszenia prawa, w tym ustawy o ochronie danych osobowych.

Generalny Inspektor Ochrony Danych Osobowych zna zarówno opinie pracodawców, którzy uważają, że zakres pozyskiwania danych wyznaczony przez Kodeks pracy jest zbyt wąski, jak i stosowane przez nich praktyki pozyskiwania większej liczby informacji o pracownikach czy kandydatach do pracy, np. za pośrednictwem portali społecznościowych. Nie czuje się jednak upoważniony do tego, aby wspierać hasło poluzowania istniejących dziś rozwiązań na korzyść pracodawców. Jako organ stojący na straży ochrony danych osobowych GODO deklaruje swój udział w ewentualnej dyskusji na temat zakresu

i podstaw prawnych przetwarzania danych osobowych pracowników i kandydatów do pracy. Jednak ostateczną decyzję w tej kwestii pozostawia ustawodawcy.

**PYTANIE:**

**Czy Generalny Inspektor Ochrony Danych Osobowych może ukarać osoby winne bezprawnego ujawnienia danych osobowych?**

**ODPOWIEDŹ:**

**Nie, gdyż GIODO nie ma uprawnień do karania osób odpowiedzialnych za niezgodne z prawem przetwarzanie danych osobowych. Podmiotem właściwym w tej kwestii jest sąd.**

**UZASADNIENIE:**

Ustawa z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych za przetwarzanie danych osobowych niezgodnie z prawem przewiduje zarówno odpowiedzialność administracyjną, jak i karną, która szczegółowo została uregulowana w art. 49-54 ustawy. Takie stanowisko zajął również Naczelny Sąd Administracyjny, który w wyroku z 21 listopada 2002 r. (II SA 1682/01), stwierdził, że: „w świetle ustawy naruszenie jej przepisów staje się źródłem odpowiedzialności administracyjnej, prowadzącej w istocie jedynie do obowiązku przywrócenia stanu zgodnego z prawem (art. 18) oraz odpowiedzialności karnej (art. 19, 49-54). Przy czym jedynie ten pierwszy rodzaj odpowiedzialności realizowany jest w drodze wydania decyzji administracyjnej”.

Ustawa o ochronie danych osobowych wprost określając uprawnienia Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych (GIODO) stanowi, że GIODO ma m.in. prawo do kontroli zgodności przetwarzania danych z przepisami o ochronie danych osobowych oraz do rozpatrywania skarg w sprawach wykonania przepisów o ochronie danych osobowych (art. 12).

Jednak nawet w razie stwierdzenia naruszenia przepisów ustawy GIODO nie ma uprawnień do karania osób odpowiedzialnych za niezgodne z ustawą przetwarzanie danych osobowych, co w sposób niebudzący wątpliwości wynika z art. 18 ustawy, który legitymuje GIODO wyłącznie do rozstrzygnięcia sprawy w formie decyzji administracyjnej nakazującej przywrócenie stanu zgodnego z prawem. GIODO może zatem – z urzędu lub na wniosek osoby zainteresowanej – nakazać np.:

- ▮ usunięcie uchybień,
- ▮ uzupełnienie, uaktualnienie, sprostowanie, udostępnienie lub nieudostępnienie danych osobowych,
- ▮ zastosowanie dodatkowych środków zabezpieczających zgromadzone dane osobowe,
- ▮ zabezpieczenie danych lub przekazanie ich innym podmiotom,
- ▮ usunięcie danych osobowych.

Natomiast w razie stwierdzenia, że czyjeś działanie lub zaniechanie wyczerpuje znamiona przestępstwa określonego w ustawie o ochronie danych osobowych, Generalny Inspektor Ochrony Danych Osobowych kieruje do organu powołanego do ścigania przestępstw zawiadomienie o popełnieniu przestępstwa, dołączając dowody dokumentujące podejrzenie (art. 19 ustawy). Oznacza to, że GIODO nie ma uprawnień do karania za przestępstwa określone w przepisach karnych ustawy o ochronie danych osobowych. Organem właściwym w tej sprawie jest sąd. Ustawa o ochronie danych osobowych za udostępnienie danych lub umożliwienie dostępu do danych osobom nieupoważnionym przewiduje karę grzywny, karę ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2 (art. 51 ust. 1).



**Chcesz mieć szybkie  
i fachowe informacje  
dla kadrowców?**

**Wejdź na [www.kadry.infor.pl](http://www.kadry.infor.pl)  
i zapisz się  
na Express Kadrowego!**