

## Uwaga, ta osoba już u nas nie pracuje

**DANE** | To, czy ktoś jest zatrudniony, przestaje być prywatną sprawą i ma znaczenie dla ochrony interesów przedsiębiorcy

**TOMASZ ZALEWSKI**

Bardzo często ubezpieczeni w otwartym funduszu emerytalnym otrzymują informację, że osoba pracująca w tym OFE odpowiedzialna za kontakty z klientami przestała właśnie dla niego pracować i może próbować zwerbować swojego podopiecznego dla konkurencji.

Czy o rozstaniu z pracownikiem można powiadamiać osoby trzecie, kompletnie niezainteresowane tym, kogo zatrudnia fundusz, a kogo już nie? Czy pracodawca może bezkarnie informować na zewnątrz firmy, że ktoś już u niego nie jest zatrud-

niony – bo może naruszać dane osobowe i dobra osobiste?

### Ważny interes

– Mamy ustawę o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. Zgodnie z jej art. 12, nie można nakłaniać do zerwania umów z firmami, z którymi są zawarte. Można składać ofertę i przekonywać, że jest ona korzystniejsza. Ale nakłanianie do rozwiązania starej umowy to czyn nieuczciwej konkurencji. Jeżeli firma obawia się, że ktoś takich czynów będzie się dopuszczał, to może podjąć proporcjonalną i uzasadnioną obronę – uważa

adwokat Bartłomiej Raczkowski z kancelarii Raczkowski i Wspólnicy.

Jego zdaniem trzeba odpowiedzieć sobie na pytanie, czy taka korespondencja mieści się w tych granicach proporcjonalności, czy je przekracza. Uważa on, że informacja o zakończeniu pracy jest naruszeniem danych osobowych, ale firma będzie się skutecznie broniła, że było to działanie niezbędne dla ochrony swoich interesów i w konsekwencji nie poniesie odpowiedzialności z tytułu poinformowania o zwolnieniu pracownika.

Interesów pracodawcy broni także radca prawny Marcin Wojewódka. Jego zdaniem powia-

damianie o tym, czy ktoś pozostaje w zatrudnieniu, nie musi być zawsze kojarzone z naruszeniem przepisów o ochronie danych osobowych. Pracodawca ma prawo do dbania o własne interesy.

– Sądę, że OFE czy bank mogą poinformować klienta, że ktoś, z kim się kontaktował, już nie pracuje, oczywiście bez podawania szczegółów, np. w jakim trybie zakończono stosunek pracy. Nie ma przepisu, który zabrania takiego działania – twierdzi Marcin Wojewódka.

### Wskazana ostrożność

Z kolei radca prawny Grzegorz Orłowski uważa, że relacje między pracodawcą a pracownikiem nie powinny być upubliczniane. **Informowanie o tym, że ktoś odszedł, może być odebrane jako naruszenie dóbr osobistych, np. prawa do prywatności. Można mówić o zadośćuczynieniu i wezwaniu do zaprzestania takich praktyk.**

Nawet jeśli ktoś odejdzie z firmy i należy powierzyć jego obo-

### OPINIA

**Wojciech Rafał**

**Wiewiórowski**  
generalny inspektor ochrony  
danych osobowych



Wydaje się, że skoro OFE i klienta łączy umowa, to zasadne może być poinformowanie go, że ktoś inny będzie kontynuował jej realizację, bo dotychczasowy agent już nie pracuje. Zatem przekazanie informacji o tym, że ktoś już nie działa na rzecz danego funduszu, można uznać za element realizacji umowy i to leży zarówno w interesie OFE, jak i samego klienta. Tym samym to działanie można potraktować jako prawnie usprawiedliwiony cel administratora danych. Także w komentarzach wskazuje się, że to pojęcie rozumieć można jako „usprawiedliwiony interes” administratora danych. Oznacza to zatem, że poinformowanie, iż dana osoba nie jest już zatrudniona w funduszu, pozostaje w interesie tej instytucji.

wiązki komu innemu, to kontrahenci czy inne osoby kontaktujące się z byłym już pracownikiem nie muszą wiedzieć, że został on zwolniony lub odszedł z pracy. Wystarczy sucha informacja, że teraz sprawy kontaktów z klientem prowadzi ten a ten.

Oczywiście może się zdarzyć, że były pracownik okaże się

oszustem, tak więc informacja o tym byłaby cenna dla kontrahentów czy klientów firmy.

– Moim zdaniem tu też należy być ostrożnym z oceną, szczególnie gdy nie ma wyroku. Jeśli więc nie chcemy się narażać na proces cywilny, lepiej ostrzegać osoby zainteresowane nieoficjalnie, pocztą pantoflową – mówi Grzegorz Orłowski. ■