



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



PYTANIE: _____
Czy pracodawca może wymagać od osoby ubiegającej się o pracę podania danych dotyczących jej stanu zdrowia i wyrażenia zgody na ich przetwarzanie?

ODPOWIEDŹ: _____
Nie, gdyż żaden przepis prawa nie zezwala na przetwarzanie danych o stanie zdrowia na potrzeby rekrutacji.

UZASADNIENIE: _____

Podstawę przetwarzania przez pracodawcę danych osobowych kandydatów do pracy stanowią szczególne przepisy prawa, a mianowicie przepisy prawa pracy, w tym ustawy 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. Precyzują one m.in. zakres danych osobowych, które pracodawca może pozyskać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie. Jak stanowi art. 22¹ § 1 k.p., pracodawca ma prawo żądać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania jedynie takich danych, jak: imię (imiona) i nazwisko, imiona rodziców, data urodzenia, miejsce zamieszkania (adres do korespondencji), wykształcenie oraz przebieg dotychczasowego zatrudnienia.

Szczegółowe kwestie związane z gromadzeniem danych przez pracodawcę reguluje natomiast powołane wyżej rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej, wydane na podstawie art. 298¹ k.p.

Na podstawie § 1 ust. 1 tego rozporządzenia pracodawca może żądać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie złożenia następujących dokumentów:

- ▀ wypełnionego kwestionariusza osobowego dla osoby ubiegającej się o zatrudnienie,
- ▀ świadectw pracy z poprzednich miejsc pracy lub innych dokumentów potwierdzających okresy zatrudnienia, obejmujących okresy pracy przypadające w roku kalendarzowym, w którym pracownik ubiega się o zatrudnienie,
- ▀ dokumentów potwierdzających kwalifikacje zawodowe, wymagane do wykonywania oferowanej pracy,
- ▀ świadectwa ukończenia gimnazjum – w przypadku osoby ubiegającej się o zatrudnienie w celu przygotowania zawodowego,
- ▀ orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku,
- ▀ innych dokumentów, jeżeli obowiązek ich przedłożenia wynika z odrębnych przepisów.

Osoba ubiegająca się o zatrudnienie może dodatkowo przedłożyć dokumenty potwierdzające jej umiejętności i osiągnięcia zawodowe, świadectwa pracy z poprzednich miejsc pracy lub inne dokumenty potwierdzające okresy zatrudnienia, obejmujące okresy pracy przypadające w innym roku kalendarzowym niż rok, w którym pracownik ubiega się o zatrudnienie oraz dokumenty stanowiące podstawę do korzystania ze szczególnych uprawnień w zakresie stosunku pracy (§ 1 ust. 2 ww. rozporządzenia).

Jeśli zaś chodzi o przetwarzanie przez potencjalnego pracodawcę dodatkowych informacji o kandydacie do pracy na podstawie jego zgody, można wskazać pomocniczo stanowisko Naczelnego Sądu Administracyjnego, wyrażone w wyroku z 1 grudnia 2009 r. (I OSK 249/09), w którym Sąd wskazał m.in., że „(...) brak równowagi w relacji pracodawca pracownik stawia pod znakiem zapytania dobrowolność wyrażenia zgody na pobieranie i przetworzenie danych osobowych (biometrycznych). 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 legalizującej pobranie od pracownika innych danych niż wskazane w art. 22¹ k.p., stanowiłoby obejście tego przepisu”.

Ponadto jeżeli przetwarzanie danych osobowych odbywa się na podstawie przesłanki zgody, to powinna posiadać ona cechy przewidziane w definicji z art. 7 pkt 5 ustawy z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie

danych osobowych, m.in. zgoda musi być dobrowolna. Wymuszone oświadczenie woli nie może być traktowane jako zgoda w rozumieniu ustawy ani jako warunek legalizujący przetwarzanie danych osobowych.

A zatem, skoro żaden przepis prawa nie uprawnia pracodawcy do przetwarzania danych o stanie zdrowia osób ubiegających się o pracę, tym samym pracodawca nie może wymagać podpisania zgody na przetwarzanie takich danych w zgłoszeniu rekrutacyjnym.

PYTANIE:

Czy urząd miasta jako pracodawca ma prawo udostępnić Regionalnej Izbie Obrachunkowej dane osobowe pracownika, który odpowiada m.in. za przetargi dotyczące zamówień publicznych?

ODPOWIEDŹ:

Tak, urząd miasta ma prawo udostępnić Regionalnej Izbie Obrachunkowej dane osobowe pracownika, który odpowiada m.in. za przetargi dotyczące zamówień publicznych.

UZASADNIENIE:

Artykuł 1 ust. 2 ustawy z 7 października 1992 r. o regionalnych izbach obrachunkowych stanowi, że izby sprawują nadzór nad działalnością jednostek samorządu terytorialnego w zakresie spraw finansowych określonych w art. 11 ust. 1 dotyczących np. procedur uchwalania budżetu i jego zmian, zaciągania zobowiązań wpływających na wysokość długu publicznego jednostki samorządu terytorialnego oraz udzielania pożyczek czy zasad i zakresu przyznawania dotacji z budżetu jednostki samorządu terytorialnego.

Izby dokonują również kontroli gospodarki finansowej i zamówień publicznych:

- ▶ jednostek samorządu terytorialnego,
- ▶ związków międzygminnych,
- ▶ stowarzyszeń gmin oraz stowarzyszeń gmin i powiatów,
- ▶ związków powiatów,
- ▶ stowarzyszeń powiatów,
- ▶ samorządowych jednostek organizacyjnych, w tym samorządowych osób prawnych,
- ▶ innych podmiotów w zakresie wykorzystywania przez nie dotacji przyznawanych z budżetów jednostek samorządu terytorialnego.

Zgodnie zaś z art. 8 ust. 1 tej samej ustawy w związku z wykonywaną kontrolą inspektorzy mają prawo:

- ▶ żądania niezbędnych informacji dotyczących działalności kontrolowanych jednostek, w szczególności ich gospodarki finansowej z zakresu realizacji budżetu oraz gospodarki finansowej,
 - ▶ wstępu na teren i do pomieszczeń jednostek kontrolowanych,
 - ▶ wglądu w dokumentację związaną z dysponowaniem środkami pieniężnymi, łącznie z kontrolą stanu kasy,
 - ▶ wglądu w dokumentację związaną z gospodarką środkami rzeczowymi,
 - ▶ wglądu w dokumentację związaną z gospodarką finansową kontrolowanej jednostki,
 - ▶ zabezpieczania dokumentów i innych dowodów,
 - ▶ wglądu w indywidualną dokumentację podatkową podmiotów ponoszących ciężary publiczne na rzecz jednostek samorządu terytorialnego,
 - ▶ dostępu do danych osobowych dotyczących kwalifikacji i uposażenia pracowników samorządowych,
 - ▶ sporządzania lub zlecenia sporządzenia niezbędnych do kontroli odpisów oraz wyciągów z dokumentów.
- A zatem Regionalna Izba Obrachunkowa, zgodnie z art. 9 ustawy o regionalnych izbach obrachunkowych, aby móc wyjaśnić wszelkie okoliczności dotyczące przeprowadzanej w jednostce samorządu terytorialnego kontroli, powinna mieć dostęp do danych osobowych pracowników, którzy odpowiadali m.in. za przetargi dotyczące zamówień publicznych.