



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



PYTANIE: _____

Czy pracodawca ma prawo kontrolować pracownika, sprawdzając efektywność jego pracy i sposób wykorzystywania służbowego sprzętu?

ODPOWIEDŹ: _____

Tak, pracodawca ma prawo kontrolować pracownika, ale wcześniej powinien poinformować go o zakresie i celu prowadzonej kontroli.

UZASADNIENIE: _____

Co do zasady pracodawca ma prawo kontrolować pracowników, ale musi przy tym uwzględniać gwarantowane im przepisami Konstytucji RP i Kodeksu cywilnego prawo do prywatności i poszanowania dóbr osobistych. Zobowiązuje go do tego także art. 11¹ k.p.

Z kolei biorąc pod uwagę te przepisy Kodeksu pracy, które zobowiązują pracownika do sumiennego wykonywania swoich obowiązków oraz przestrzegania czasu pracy, należy uznać, że w godzinach pracy nie powinien się on zajmować prywatnymi sprawami, np. prywatną korespondencją. Skoro zaś pracodawca wyposaża pracowników w odpowiednie narzędzia pracy, w tym komputer czy telefon komórkowy, to nie musi godzić się na wykorzystywanie ich do celów prywatnych. Ponadto ma prawo kontrolować, co pracownicy robią w godzinach pracy, np. do czego wykorzystują udostępnione im narzędzia.

W każdym jednak przypadku, gdy pracodawca zdecyduje się na kontrolowanie pracowników (również w każdej z poniżej wymienionych przykładowych sytuacji), pracodawca powinien poinformować pracownika o zakresie i celu prowadzonej kontroli. Informacja taka powinna zostać przekazana przed rozpoczęciem działań kontrolnych.

Dopuszczalne jest także, aby pracodawca w celu ochrony tajemnicy przedsiębiorstwa zabronił pracownikom korzystania z Internetu, e-maila czy telefonu do celów innych niż służbowe i zastrzegł sobie prawo do kontrolowania również treści przesyłek czy rozmów. Jednak może tak postąpić tylko wtedy, gdy pracownik zostanie o tym uprzednio poinformowany, a nie dopiero wtedy, gdy pracodawca uzna, że nastąpiło przekroczenie zasad, które w przedsiębiorstwie obowiązują.

Jeśli pracodawca nie zezwala np. na używanie służbowych komputerów do celów prywatnych, ma prawo sprawdzić, czy ten zakaz jest respektowany. Jeżeli nie jest, może wyciągnąć wobec pracownika konsekwencje służbowe. Kontrolę tę może sprawować, sprawdzając np. sposób wykorzystywania Internetu (także przez zainstalowanie specjalnego oprogramowania) lub zawartość służbowej skrzynki e-mailowej pracownika. W przypadku przeglądania skrzynki e-mailowej pracodawca może uznać, że cała korespondencja wpływająca na służbową skrzynkę jest korespondencją służbową. I aby rzeczywiście to sprawdzić, jedynym rozwiązaniem jest czytanie całej poczty. U niektórych pracodawców konieczne może być nawet sprawdzanie, czy w listach sprawiających wrażenie prywatnych wiadomości pracownik nie ukrywa informacji, które mogą mieć charakter tajemnicy przedsiębiorstwa. Trzeba jednak pamiętać, że taka ingerencja w pocztę pracownika jest rozwiązaniem skrajnym i może być dokonywana jedynie wówczas, gdy pracownik wie, że pracodawca zastrzegł sobie do tego prawo. Ponadto trzeba pamiętać, że okoliczności każdego przypadku sprawdzania poczty są różne. Podobnie jak przepisy regulaminów pracy w przedsiębiorstwach. Zarzutów naruszenia tajemnicy korespondencji nie muszą obawiać się ci pracodawcy, którzy wprowadzą precyzyjne przepisy wewnątrzzakładowe i właściwie przedstawią je podwładnym.

Pracodawca ma również prawo wglądu do zapisanych w komputerze informacji służbowych. Jeśli pracownik zabezpieczył je hasłem, to na żądanie pracodawcy musi je udostępnić. Natomiast swoje prywatne materiały pracownik może zapisywać na komputerze tylko za zgodą przełożonego.

Jeśli pracodawca ustali, że pracownik na służbowym komputerze nie powinien instalować np. komunikatorów internetowych czy korzystać z serwisów społecznościowych w pracy, to podwładny musi się do tego dostosować, a pracodawca może sprawdzać, w jaki sposób podwładni korzystają ze sprzętu komputerowego lub Internetu, bo są to narzędzia pracy dostarczone przez pracodawcę. Zawsze jednak pracodawca musi pamiętać o obowiązku informowania pracownika o swoim podejściu dotyczącym

możliwości korzystania ze służbowego komputera do celów prywatnych i o ewentualnych kontrolach w tym zakresie. Może to zrobić, wprowadzając stosowne zapisy do regulaminu pracy lub innych dokumentów regulujących prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Pracownicy zaś powinni się tym zaleceniom podporządkować.

Warto też wspomnieć, że pracodawca, aby chronić swoje zasoby informacyjne, ma prawo zakazać wnoszenia i używania w pracy płyt CD, DVD i pamięci USB.

PYTANIE:

Czy powiatowy urząd pracy może zawierać z pracodawcami lub instytucjami szkoleniowymi umowy powierzenia przetwarzania danych osobowych bezrobotnych, których kieruje do nich na szkolenie lub w celu ewentualnego zatrudnienia?

ODPOWIEDŹ:

Nie, ponieważ urząd pracy ma prawo przetwarzać dane bezrobotnych jedynie w celu realizacji swoich ustawowych zadań, m.in. takich, jak pomoc w poszukiwaniu zatrudnienia. Do zadań tych nie należy zatrudnianie ani szkolenie bezrobotnych. Dlatego urząd pracy nie może powierzać tym podmiotom przetwarzania danych bezrobotnych w celach innych niż te, dla których on sam je przetwarza.

UZASADNIENIE:

Z punktu widzenia ustawy z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych legalność przetwarzania takich danych, jak np. imię, nazwisko, adres zamieszkania czy numer PESEL uzależniona jest od spełnienia przez administratora danych jednej z przesłanek określonych w art. 23 ust. 1 pkt. 1–5 tej ustawy. Udostępnienie danych osobowych, jako jedna z form ich przetwarzania, jest dopuszczalne m.in. wtedy, gdy jest to niezbędne w celu zrealizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa (art. 23 ust. 1 pkt 2).

Obowiązujące przepisy uprawniają powiatowy urząd pracy do udostępniania danych osobowych bezrobotnych:

- ▶ pracodawcom, do których kieruje on swoich podopiecznych w celu ewentualnego zatrudnienia,
- ▶ instytucjom, z którymi współpracuje przy organizacji szkoleń dla bezrobotnych.

Skierowanie do pracy, które powiatowy urząd pracy wydaje bezrobotnemu lub poszukującemu pracy, powinno zawierać następujące dane osobowe: imię i nazwisko, numer PESEL, a w przypadku cudzoziemców numer dokumentu stwierdzającego tożsamość, a także adres zamieszkania (§ 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 2 marca 2007 r. w sprawie szczegółowych warunków prowadzenia przez publiczne służby zatrudnienia usług rynku pracy).

Takie same dane osobowe zawiera też skierowanie, które starosta wystawia osobie uprawnionej do odbycia szkolenia w instytucji szkoleniowej lub w klubie pracy (§ 34 ust. 2 ww. rozporządzenia).

A zatem podstawą do udostępniania danych osobowych bezrobotnego, w związku z kierowaniem go na szkolenie czy też w celu podjęcia zatrudnienia, są powołane przepisy prawa. Tym samym spełniony jest warunek legalności przetwarzania danych osobowych z art. 23 ust. 1 pkt 2 ustawy o ochronie danych osobowych.

Stosownie natomiast do art. 31 ust. 1 ustawy o ochronie danych osobowych administrator danych może powierzyć innemu podmiotowi, w drodze umowy zawartej na piśmie, przetwarzanie danych osobowych. Jest on jednak uprawniony, aby powierzyć tylko te dane oraz w takim zakresie i celu, w jakim sam jest upoważniony do ich przetwarzania.

A zatem powiatowy urząd pracy – jako administrator danych osobowych bezrobotnych – nie może powierzyć przetwarzania tych danych pracodawcom oraz instytucjom szkoleniowym w celu ewentualnego zatrudnienia czy zawarcia umowy szkoleniowej, bo urząd przetwarza je w innym celu, jakim jest pomoc w poszukiwaniu zatrudnienia. Dlatego powierzenie przetwarzania danych osobowych w trybie art. 31 ustawy o ochronie danych osobowych doprowadziłoby do sytuacji, w której powiatowy urząd pracy usiłowałby przenieść na inne podmioty uprawnienia, których sam nie posiada.

Ponadto należy wskazać, że przekazywanie przez powiatowy urząd pracy danych osobowych bezrobotnych pracodawcom czy instytucjom szkoleniowym, z którymi urząd współpracuje, nie może być utożsamiane z powierzeniem przetwarzania tych danych.