



**GENERALNY INSPEKTOR  
OCHRONY DANYCH  
OSOBOWYCH**

*dr Wojciech R. Wiewiórowski*

Warszawa, dnia 29 marca 2011 r.

DIS/DEC- 249/14067/11

Dot.: DIS-K-421/170/10

**D E C Y Z J A**

Na podstawie art. 104 § 1 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. Kodeks postępowania administracyjnego (Dz. U. z 2000 r., Nr 98, poz. 1071 z późn. zm.), art. 12 pkt 2, art. 18 ust. 1 pkt 1 i pkt 6 oraz art. 22 w związku z art. 26 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (Dz. U. z 2002 r., Nr 101, poz. 926 z późn. zm.) po przeprowadzeniu postępowania administracyjnego w sprawie przetwarzania danych osobowych przez Bank S.A.

**nakazuję**

**Bankowi, usunięcie uchybień w procesie przetwarzania danych, poprzez:**

- 1. Zaprzestanie pozyskiwania danych osobowych pracowników w zakresie ich sytuacji finansowej pochodzącej z dostarczanych przez tych pracowników Raportów z Biura Informacji Kredytowej w terminie 14 dni od dnia, w którym niniejsza decyzja stanie się ostateczna.**
- 2. Usunięcie danych osobowych pracowników w zakresie ich sytuacji finansowej pochodzącej z dostarczanych przez tych pracowników Raportów z Biura Informacji Kredytowej w terminie 14 dni od dnia, w którym niniejsza decyzja stanie się ostateczna.**
- 3. Niepozyskiwanie danych osobowych pracowników w zakresie ich karalności od dnia, w którym niniejsza decyzja stanie się ostateczna.**

**U z a s a d n i e n i e**

Inspektorzy upoważnieni przez Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych przeprowadzili kontrolę w Bank, zwanego dalej Bankiem (sygn. akt DIS-K-421/170/10) w celu ustalenia zgodności przetwarzania danych osobowych z przepisami o ochronie danych osobowych, tj. ustawą z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (Dz. U. z 2002 r., Nr 101, poz. 926 z późn. zm.), zwaną dalej ustawą oraz rozporządzeniem Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie dokumentacji przetwarzania danych osobowych oraz warunków technicznych i organizacyjnych, jakim powinny odpowiadać urządzenia i systemy informatyczne służące do przetwarzania danych osobowych (Dz. U. Nr 100, poz. 1024), zwanym dalej rozporządzeniem. W toku kontroli odebrano od pracowników Banku ustne wyjaśnienia, skontrolowano systemy informatyczne oraz dokonano oględzin pomieszczeń, w których odbywa się przetwarzanie danych osobowych. Stan faktyczny został szczegółowo opisany w protokole kontroli, który został podpisany przez Członków Zarządu Banku.

Na podstawie tak zgromadzonego materiału dowodowego ustalono, że w procesie przetwarzania danych osobowych, Bank S.A., jako administrator danych naruszyła przepisy o ochronie danych osobowych. Uchybienia te polegały na:

1. Zbieraniu danych dotyczących sytuacji finansowej pracowników (zawartych w Raportach z Biura Informacji Kredytowej) na podstawie zgód na przetwarzanie takich danych, co należało uznać za niedopuszczalne w świetle przepisów art. 22<sup>1</sup> § 1, § 2, § 4 i § 5 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity: Dz. U. z 1998 r. Nr 21 poz. 94 z późn. zm.), a tym samym niezgodne z art. 26 ust. 1 pkt 1 ustawy o ochronie danych osobowych.
2. Pozyskiwaniu zgód na przetwarzanie danych o karalności pracowników, zaś na dalszym etapie zamiarze wystąpienia do Krajowego Rejestru Karnego celem uzyskania informacji o pracownikach, co należało uznać za niedopuszczalne w świetle przepisów art. 22<sup>1</sup> § 1, § 2, § 4 i § 5 ustawy Kodeks pracy, a tym samym niezgodne z art. 26 ust. 1 pkt 1 ustawy o ochronie danych osobowych.

W związku z powyższym, Generalny Inspektor Ochrony Danych Osobowych wszczął z urzędu postępowanie administracyjne w niniejszej sprawie w celu wyjaśnienia okoliczności sprawy. Pismem z dnia 19 stycznia 2011 r. zawiadamiającym o wszczęciu postępowania administracyjnego w przedmiotowej sprawie (nr DIS-K-421/170/10/2340/11), administrator danych został poinformowany o prawie czynnego udziału w każdym stadium postępowania, a przed wydaniem decyzji wypowiedzenia się co do zebranych dowodów i materiałów oraz zgłoszonych żądań. Pomimo to, Bank nie złożył wyjaśnień oraz nie przedstawił dowodów potwierdzających usunięcie wskazanych uchybień.

Po zapoznaniu się z całością materiału dowodowego zebranego w sprawie, Generalny Inspektor Ochrony Danych Osobowych zważył co następuje:

Zgodnie z art. 26 ust. 1 pkt 1 ustawy, administrator danych przetwarzający dane powinien dołożyć szczególnej staranności w celu ochrony interesów osób, których dane dotyczą, a w szczególności jest obowiązany zapewnić, aby dane te były przetwarzane zgodnie z prawem. Natomiast, zgodnie z art. 22<sup>1</sup> § 1, § 2, § 4 i § 5 ustawy Kodeks pracy, pracodawca ma prawo żądać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania danych osobowych obejmujących: imię (imiona) i nazwisko, imiona rodziców, datę urodzenia, miejsce zamieszkania (adres do korespondencji), wykształcenie, przebieg dotychczasowego zatrudnienia. Pracodawca ma prawo żądać od pracownika podania, niezależnie od danych osobowych, o których mowa w § 1, także: 1) innych danych osobowych pracownika, 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, 2) numeru PESEL pracownika nadanego przez Rządowe Centrum Informatyczne Powszechnego Elektronicznego Systemu Ewidencji Ludności (RCI PESEL) (§ 2). Pracodawca może żądać podania innych danych osobowych niż określone w § 1 i 2, jeżeli obowiązek ich podania wynika z odrębnych przepisów (§ 4). W zakresie nieuregulowanym w § 1-4 do danych osobowych, o których mowa w tych przepisach, stosuje się przepisy o ochronie danych osobowych (§ 5).

Jak ustalono w toku kontroli, na odrębnych formularzach Bank pozyskiwał od pracowników oświadczenia o wyrażeniu bądź nie, zgody na przetwarzanie danych osobowych o ich zobowiązaniach finansowych (zdolności kredytowej). Pracownicy, którzy wyrazili taką zgodę składali następnie dotyczące ich informacje w postaci Raportów z Biura Informacji Kredytowej.

W toku kontroli ustalono również, że Bank pozyskiwał od pracowników oświadczenia o wyrażeniu bądź nie, zgody na przetwarzanie danych o karalności, które Bank zamierzał zbierać na podstawie zaświadczeń z Krajowego Rejestru Karnego. Część pracowników wyraziła zgodę na przetwarzanie ich danych osobowych w ww. zakresie, jednak do czasu przeprowadzania kontroli Bank nie występował do Krajowego Rejestru Karnego celem złożenia zapytania o udzielenie informacji o pracownikach, a zatem jeszcze nie pozyskał informacji z tego rejestru.

Biorąc pod uwagę art. 22<sup>1</sup> § 4 Kodeksu pracy, który stanowi, że pracodawca może żądać podania innych danych osobowych niż określone w § 1 i 2, jeżeli obowiązek ich podania wynika z odrębnych przepisów należy uznać, iż Bank nie jest uprawniony do zbierania danych osobowych swoich pracowników dotyczących ich sytuacji finansowej oraz karalności. Obowiązek podania ww. danych przez pracowników Banku nie wynika bowiem z odrębnych przepisów.

W uzasadnieniu wyroku z dnia 5 sierpnia 2008 r. (I PK 37/2008) Sąd Najwyższy - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych podniósł, że: „w myśl art. 51 ust. 1 Konstytucji RP, nikt nie może być obowiązany inaczej niż na podstawie ustawy, do ujawniania informacji dotyczących jego osoby. Wyrażona w tym przepisie konstytucyjna zasada ochrony danych osobowych zakazuje więc komukolwiek dostępu do tych informacji z pominięciem wyrażonej podstawy ustawowej. Możliwe jest uzyskanie informacji na temat konkretnej osoby (w tym także pracownika) tylko wówczas, gdy podstawę do tego daje wyraźny przepis ustawy i tylko w takim zakresie, w jakim pozwala na to ustawa. (...) Oznacza to, że z art. 51 ust. 1 Konstytucji RP wynika zakaz nakładania na jednostkę obowiązku ujawniania informacji jej dotyczących na podstawie innej niż ustawowa, przy czym jednym ze źródeł takiego zakazu jest art. 22[1] kp (a contrario). Z art. 22[1] kp wynika bowiem pośrednio zakaz żądania od pracownika innych informacji niż określone w tym przepisie. Przepis art. 22[1] kp dzieli okoliczności dotyczące życia pracownika i kandydata na pracownika na cztery sfery: sferę identyfikacji personalnej (imię i nazwisko, imiona rodziców, miejsce zamieszkania lub adres do korespondencji, a także numer PESEL), sferę pracy (okoliczności dotyczące wykształcenia kandydata do pracy oraz przebiegu jego dotychczasowego zatrudnienia), sferę tajemnicy osobistej i sferę tajemnicy prywatnej. Za okoliczności należące do sfery prywatnej ustawodawca uznał inne dane osobowe pracownika (np. wiek, inwalidztwo, kombatanctwo, posiadanie dzieci do lat czternastu oraz imiona i nazwiska dzieci). Niewymienione w art. 22[1] kp informacje o pracowniku i kandydacie na pracownika (informacje dotyczące sfery osobistej) ustawodawca uznał generalnie za niedostępne pracodawcy, chyba, że zezwala na to przepis szczególny (...)”.

Natomiast, zgodnie ze stanowiskiem Naczelnego Sądu Administracyjnego wskazanym w wyroku z dnia 1 grudnia 2009 r. Sygn. akt I OSK 249/09: „wyrażona na prośbę pracodawcy pisemna zgoda pracownika, na pobranie i przetworzenie jego danych osobowych, narusza prawa pracownika i swobodę wyrażenia przez niego woli. Za tak sformułowanym stanowiskiem przemawia zależność pracownika od pracodawcy. Brak równowagi w relacji pracodawca pracownik stawia pod znakiem zapytania dobrowolność w wyrażeniu zgody na pobieranie i przetworzenie danych osobowych (...)”.

Z tych względów rozszerzenie katalogu danych określonych w art. 22<sup>1</sup> Kodeksu pracy nie może być legalizowane poprzez wyrażenie przez pracownika zgody na ich przetwarzanie.

Wobec powyższego, Generalny Inspektor Ochrony Danych Osobowych rozstrzygnął jak w sentencji.

Decyzja jest ostateczna. Na podstawie art. 21 ust. 1 ustawy o ochronie danych osobowych oraz art. 129 § 2 Kodeksu postępowania administracyjnego, strona niezadowolona z niniejszej decyzji może zwrócić się do Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych (adres: ul. Stawki 2, 00-193 Warszawa) z wnioskiem o ponowne rozpatrzenie sprawy, w terminie 14 dni od dnia doręczenia niniejszej decyzji.