



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



PYTANIE: _____

Czy pracodawca może udostępnić wykaz swoich pracowników należących do związku zawodowego członkowi tego związku, który chce zwołać zebranie, lecz nie ma pisemnego upoważnienia tej organizacji do działania w jej imieniu?

ODPOWIEDŹ: _____

Nie, gdyż brak jest podstaw prawnych do takiego działania.

UZASADNIENIE: _____

Informacje o przynależności do związku zawodowego należy zaliczyć do danych tzw. szczególnie chronionych, inaczej nazywanych wrażliwymi (art. 27 ust. 1 ustawy z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych – DzU z 2002 r. nr 101, poz. 926 ze zm.; zwanej dalej ustawą). Ich przetwarzanie, w tym udostępnianie, jest dopuszczalne jedynie w sytuacjach przewidzianych w ustawie, po spełnieniu przynajmniej jednej z przesłanek wskazanych w art. 27 ust. 2 ustawy. Zgodnie z tym przepisem przetwarzanie danych jest dopuszczalne wówczas, gdy jest to niezbędne do wykonania statutowych zadań niezarobkowych organizacji lub instytucji o celach związkowych, pod warunkiem że przetwarzanie danych dotyczy wyłącznie członków tych organizacji lub instytucji albo osób utrzymujących z nimi stałe kontakty w związku z ich działalnością i zapewnione są pełne gwarancje ochrony przetwarzanych danych (art. 27 ust. 2 pkt 4 ustawy). Trudno jednak powoływać się na tę przesłankę, gdy o udostępnienie danych nie zwraca się związek zawodowy reprezentowany przez umocowane do tego osoby, lecz osoba będąca jedynie członkiem związku. W tym miejscu należy podkreślić, że interesu członka związku zawodowego nie można utożsamiać z interesem samego związku, tym bardziej że to związek zawodowy wyznacza osoby uprawnione do występowania w jego imieniu, a zatem uprawnione też do przetwarzania danych.

Ponadto należy wskazać, że pracodawca, przetwarzając dane osobowe pracowników, jest związany zasadą celowości przetwarzania danych (art. 26 ust. 1 pkt 2 ustawy), zgodnie z którą administrator danych przetwarzający dane powinien dążyć szczególnej staranności w celu ochrony interesów osób, których dane dotyczą, a w szczególności jest zobowiązany zapewnić, aby te dane były zbierane dla oznaczonych zgodnych z prawem celów i niepoddawane dalszemu przetwarzaniu niezgodnemu z tymi celami. A zatem, jeżeli dane ujawniające przynależność związkową pracowników zostały zebrane przez pracodawcę w celu pobierania i odprowadzania składek członkowskich na rzecz organizacji związkowej, to niedopuszczalne jest przetwarzanie (w szczególności udostępnianie) tych danych w innym celu.

Udostępnienie przez pracodawcę członkowi związku zawodowego nieposiadającemu upoważnienia tej organizacji takich danych osobowych pracowników, które ujawniają ich przynależność do związku zawodowego, jest niedopuszczalne ze względu na brak stosownej legalizującej to przesłanki. Ponadto taki sposób przetwarzania danych osobowych przez pracodawcę wykraczałby poza cel, w którym dane zostały zebrane.

PYTANIE: _____

Czy udostępnienie danych osobowych z systemu informatycznego wymaga udokumentowania tej czynności?

ODPOWIEDŹ: _____

Tak, gdyż jest to związane z koniecznością zapewnienia kontroli nad procesem przetwarzania danych osobowych.

UZASADNIENIE:

Przepisy o ochronie danych osobowych zobowiązują podmioty udostępniające dane osobowe z systemu informatycznego do udokumentowania faktu i okoliczności tej formy przetwarzania danych. Jest to związane z koniecznością zapewnienia kontroli nad procesem przetwarzania danych, zarówno przez administratora danych, jak i osobę, której te dane dotyczą. W szczególności osoba ta ma prawo posiadać informacje o odbiorcach, którym dane te są udostępniane (art. 32 ust. 1 pkt 5 ustawy z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych – DzU z 2002 r. nr 101, poz. 926 ze zm.; zwanej dalej ustawą). Z kolei administrator danych jest zobowiązany zapewnić kontrolę nad tym, jakie dane osobowe, kiedy i przez kogo zostały do zbioru wprowadzone oraz komu są przekazywane (art. 38 ustawy).

Dodatkowe wymogi zawarte są także w rozporządzeniu Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z 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 (DzU nr 100, poz. 1024). Stanowi ono, że dla każdej osoby, której dane osobowe są przetwarzane w systemie informatycznym – z wyjątkiem systemów służących do przetwarzania danych osobowych ograniczonych wyłącznie do edycji tekstu w celu udostępnienia go na piśmie – system ten zapewnia odnotowanie informacji o odbiorcach, którym dane osobowe zostały udostępnione, dacie i zakresie tego udostępnienia, chyba że system informatyczny używany jest do przetwarzania danych zawartych w zbiorach jawnych (§ 7 ust. 1 pkt 4 ww. rozporządzenia).

A zatem informacje o tym, komu zostaną udostępnione dane osobowe, muszą być utrwalone nawet mimo zastrzeżenia, że odbiorca danych chce pozostać anonimowy. Ponadto należy wskazać, że administrator danych jest zobowiązany do przekazania osobie, której dane dotyczą (w przypadku złożenia przez nią odpowiedniego wniosku) informacji o sposobie udostępniania danych, a w szczególności informacji o odbiorcach lub kategoriach odbiorców, którym dane te są udostępniane (art. 33 ust. 1 w zw. z art. 32 ust. 1 pkt 5 ustawy). Administrator danych może odmówić udzielenia powyższej informacji jedynie wówczas, gdy zaistnieje przynajmniej jedna z przesłanek wymienionych w art. 34 ustawy, np. jeżeli udzielenie informacji spowodowałoby istotne naruszenie dóbr osobistych osób, których dane dotyczą, lub innych osób.

POZNAJ SERWIS SPECJALISTYCZNY „Czas Pracy”

„Czas Pracy” to serwis przeznaczony dla specjalistów ds. kadr zawierający wszystkie niezbędne informacje na temat rozliczania czasu pracy. Poruszana tematyka dotyczy m.in. formy rekompensaty pracy w godzinach nadliczbowych, szczególnych przepisów czasu pracy kierowców, sposobów naliczania wynagrodzenia za nadgodziny, zasad ustalania liczby godzin nadliczbowych wypracowanych przez pracownika w różnych systemach czasu pracy. Ponadto w serwisie gotowe wzory, urzędowe interpretacje oraz orzeczenia Sądu Najwyższego z zakresu rozliczania czasu pracy.



Serwis specjalistyczny „Czas Pracy” to:

- bogaty zbiór opracowań obejmujących stosowanie systemów czasu pracy,
- artykuły wyjaśniające, jak prawidłowo rozliczać pracę w godzinach nadliczbowych oraz w czasie dyżuru,
- wskaźniki i stawki oraz kalkulatory niezbędne w codziennej pracy kadrowego,
- możliwość pobrania aktywnych formularzy z zakresu prawa pracy, ubezpieczeń społecznych, podróży służbowych oraz umów cywilnoprawnych.

www.czaspracy.infor.pl


Informacje i zamówienia: Biuro Obsługi Klienta, 801 626 666, 22 761 30 30, 22 212 30 07,
e-mail: bok@infor.pl, GG 5117020