



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



PYTANIE:

Czy pracodawca zlecający podmiotowi zewnętrznemu prowadzenie obsługi księgowej ma również obowiązek zawarcia z nim umowy powierzenia przetwarzania danych osobowych?

ODPOWIEDŹ:

Tak, gdyż obowiązek ten wynika z ustawy o ochronie danych osobowych, a prowadzenie dokumentacji księgowej wiąże się nierozdzielnie z przetwarzaniem danych osobowych pracowników.

UZASADNIENIE:

Na podstawie art. 31 ust. 1 ustawy z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (DzU z 2002 r. nr 101, poz. 926 ze zm.) administrator danych (np. pracodawca) może powierzyć innemu podmiotowi, w drodze umowy zawartej na piśmie, przetwarzanie danych. Niezbędnymi elementami tej umowy jest określenie celu, w jakim podmiot, któremu powierzono przetwarzanie danych, może je przetwarzać, oraz zakresu powierzonych do przetwarzania danych. Podmiot ten może bowiem przetwarzać dane wyłącznie w zakresie i celu przewidzianym w umowie. Powierzenie przetwarzania danych na podstawie umowy, o której stanowi art. 31 ustawy, w określonym w niej celu, jest działaniem prawnie dopuszczalnym i nie stanowi nieuprawnionego udostępnienia danych przez ich administratora innemu podmiotowi. Powierzenie przetwarzanych danych nie wymaga zgody osoby, której dane dotyczą.

Należy zauważyć, że stosownie do art. 31 ust. 3 omawianej ustawy podmiot podejmujący się przetwarzania danych na podstawie umowy powierzenia jest zobowiązany zastosować środki zabezpieczające powierzony zbiór danych, gdyż w zakresie zabezpieczenia danych osobowych podmiot ten ponosi odpowiedzialność jak administrator danych. Musi zatem dbać o to, aby powierzone mu dane osobowe nie dostały się w ręce osób nieupoważnionych bądź nie zostały uszkodzone lub zniszczone. Ponadto podmiot, któremu administrator danych powierzył ich przetwarzanie, odpowiada wobec administratora danych za przetwarzanie danych niezgodnie z zawartą umową.

Pracodawca, udostępniając dane osobowe pracowników podmiotowi zewnętrznemu w celu prowadzenia obsługi księgowej swojej dokumentacji, ma obowiązek zawrzeć z nim odrębną umowę powierzenia danych osobowych. Często bowiem pracodawca niesłusznie uważa, że skoro udzielił podmiotowi zewnętrznemu pełnomocnictwa do jego reprezentowania (np. przed urzędem skarbowym i Zakładem Ubezpieczeń Społecznych) we wszystkich sprawach związanych z prowadzeniem księgowości, to pełnomocnictwo to stanowi podstawę powierzenia przetwarzania danych osobowych. Jest to sprzeczne z ustawą o ochronie danych osobowych, gdyż jej przepisy wyraźnie wymagają, aby umowa powierzenia przetwarzania danych osobowych była odrębną umową.

W związku z powyższym tylko umowa zawarta na piśmie, zawierająca zakres i cel, w jakim dane osobowe będą przetwarzane, może być podstawą powierzenia przez pracodawcę innemu podmiotowi przetwarzania danych osobowych pracowników w celu prowadzenia obsługi księgowej.

PYTANIE:

Czy pracodawca ma prawo zamieszczać w intranecie dane osobowe pracownika? Jeśli tak, to jakie?

ODPOWIEDŹ: _____

Pracodawca może zamieszczać w intranecie dane osobowe pracownika, jeśli istnieje podstawa legalizująca jego działanie.

UZASADNIENIE: _____

Kwestia zamieszczania danych osobowych pracownika w intranecie jest czynnością *stricto* techniczną (podobnie jak np. kserowanie dokumentów), przez którą dochodzi jednak do upubliczniania (czyli przetwarzania) danych osobowych. A zatem, aby takie przetwarzanie było legalne, muszą zostać spełnione wszystkie zasady zawarte w przepisach prawa, w tym w ustawie z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (DzU z 2002 r. nr 101, poz. 926 ze zm.), która wszystkich administratorów danych (są nimi także pracodawcy) zobowiązuje m.in. do tego, aby przetwarzanie danych osobowych odbywało się po spełnieniu przesłanek wskazanych w art. 23 (w przypadku danych tzw. zwykłych, jak np. imię i nazwisko, adres zamieszkania czy numer PESEL) lub w art. 27 (w przypadku danych szczególnie chronionych, jak np. informacje o przynależności związkowej czy dane o stanie zdrowia).

Należy zaznaczyć, że pracodawca dysponuje co prawda szerszym zakresem danych na temat pracownika, do których pozyskiwania (w związku z zatrudnieniem) uprawnia go art. 22¹ k.p. i akty wykonawcze do niego, ale nie oznacza to, że może je udostępnić osobom nieupoważnionym, w tym innym zatrudnionym.

Pracodawca przed zamieszczeniem w intranecie określonego zakresu danych na temat pracownika musi się zastanowić, czy istnieje podstawa/przesłanka legalizująca jego działanie.

Przy podejmowaniu decyzji w tej sprawie pomocne mogą być zasady zawarte w ustawie o ochronie danych osobowych. Jedną z nich jest tzw. zasada adekwatności wyrażona w art. 26 tej ustawy. Stanowi ona, że można wykorzystywać tylko te dane, które są niezbędne do osiągnięcia zamierzonego, zgodnego z prawem celu.

Warto podkreślić, że takie informacje o pracowniku, jak jego imię i nazwisko, zajmowane stanowisko, służbowy adres e-mail czy służbowy numer telefonu są ściśle związane z życiem zawodowym pracownika i z wykonywaniem przez niego obowiązków służbowych. Z tego względu mogą być wykorzystywane przez pracodawcę nawet bez zgody pracownika. Pogląd ten podzielił w swoim orzecznictwie Sąd Najwyższy (wyrok z 19 listopada 2003 r., I PK 590/02, OSNP 2004/20/351), stwierdzając, że „najistotniejszym składnikiem zakładu pracy (przedsiębiorstwa) są ludzie, a funkcjonowanie zakładu wiąże się nierozłącznie z kontaktami zewnętrznymi – z kontrahentami, klientami (...). Dlatego pracodawca nie może być pozbawiony możliwości ujawniania nazwisk pracowników, zajmujących określone stanowiska w ramach instytucji. Przeciwnie stanowisko prowadziłoby do sparaliżowania lub poważnego ograniczenia możliwości działania pracodawcy, bez żadnego rozsądnego uzasadnienia w ochronie interesów i praw pracownika. (...) Imiona i nazwiska pracowników widnieją na drzwiach w zakładach pracy, umieszcza się je na pieczętkach imiennych, pismach sporządzanych w związku z pracą, prezentuje w informatorach o instytucjach i przedsiębiorstwach, co oznacza, że zgodnie z powszechną praktyką są one zasadniczo jawne”.

A zatem, o ile dane o pracownikach udostępnione przez pracodawcę są ściśle powiązane z ich życiem zawodowym, a nie dotyczą prywatnej sfery ich życia, o tyle miejsce i forma ich udostępnienia (np. w intranecie czy na identyfikatorze) nie ma znaczenia.



Chcesz mieć szybkie
i fachowe informacje
dla kadrowców?

Wejdź na www.kadry.infor.pl
i zapisz się
na Express Kadrowego!