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

GIODO

PYTANIE:

Czy zbiory danych zawierające podania o pracę powinny zostać zarejestrowane u Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych?

ODPOWIEDŹ:

Nie, gdyż dla tego rodzaju zbiorów ustawa o ochronie danych osobowych przewiduje wyłączenie z rejestracji.

UZASADNIENIE:

Stosownie do przepisu art. 40 ustawy o ochronie danych osobowych administrator danych jest – co do zasady – zobowiązany zgłosić zbiór danych osobowych do rejestracji Generalnemu Inspektorowi Ochrony Danych Osobowych, chyba że zachodzi jedna z przesłanek zwalniających go z tego obowiązku, określonych w art. 43 ust. 1 tej ustawy. Nałożenie na administratorów danych obowiązku rejestracji umożliwia organowi do spraw ochrony danych osobowych sprawowanie kontroli nad prawidłowością procesu przetwarzania danych osobowych. Przy czym zgłoszenie zbioru danych do rejestracji nie oznacza przesyłania danych osobowych, które stanowią jego zawartość. Generalny Inspektor Ochrony Danych Osobowych nie przetwarza bowiem danych osobowych gromadzonych w ramach zbiorów danych, podlegających obowiązkowi rejestracji, a jedynie dysponuje informacjami o takich zbiorach.

Jednak nie wszyscy administratorzy danych muszą zgłaszać zbiory do rejestracji. Ustawa o ochronie danych osobowych zwalnia z tego administratorów danych przetwarzanych np. w związku z zatrudnieniem u nich (art. 43 ust. 1 pkt 4 ustawy). Dotyczy to zbiorów aktualnych i byłych pracowników, a także kandydatów do pracy.

Jeśli zatem z treści nadesłanego do Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych zgłoszenia zbioru do rejestracji wynika, że w przedmiotowym zbiorze są przetwarzane dane osób ubiegających się o pracę u administratora danych, to zbiór taki nie podlega rejestracji. Tym samym administratorzy danych takich zbiorów nie są zobowiązani do ich zgłaszania Geeralnemu Inspektorowi Ochrony Danych Osobowych do rejestracji.

PYTANIE:

Czy pracodawca ma prawo przeprowadzać rozmowę kwalifikacyjną z kandydatem do pracy w obecności innych kandydatów?

ODPOWIEDŹ:

Nie, gdyż taki sposób prowadzenia rekrutacji umożliwiałby zapoznanie się z informacjami o kandydatach przez osoby do tego nieuprawnione. Do pozyskiwania informacji o osobach ubiegających się o zatrudnienie mają bowiem prawo jedynie pracodawca lub osoby przez niego upoważnione, np. pracownicy działu kadr.

UZASADNIENIE:

Przyjmowanie kandydatów do pracy regulują przepisy Kodeksu pracy oraz akty wykonawcze wydane na jego podstawie. Rekrutacja powinna odbywać się zgodnie z zawartymi w nich zasadami, to one są bowiem podstawą działalności pracodawców w ich relacji z pracownikiem czy kandydatem do pracy. Przy czym żaden z ww. przepisów nie uprawnia do prowadzenia

rekrutacji w sposób pozwalający na zapoznanie się z informacjami o kandydatach innym osobom niż pracodawca czy osoby przez niego upoważnione.
Znajduje to potwierdzenie w ustawie o ochronie danych osobowych, zgodnie z którą na pracodawcy, jako tzw. administratorze danych, ciąży obowiązek zastosowania środków technicznych i organizacyjnych zapewniających ochronę przetwarzanym danym osobowym, a w szczególności zabezpieczenia danych przed ich udostępnieniem osobom nieupoważnionym.
Jednocześnie pracodawca może zezwolić innym zatrudnionym przez niego osobom na przetwarzanie danych osobowych kandydatów do pracy, jeśli jest to niezbędne w procesie rekrutacji. W tym celu musi nadać takim osobom upoważnienia, ponieważ zgodnie z art. 37 ustawy do przetwarzania danych osobowych mogą być dopuszczone wyłącznie osoby posiadające upoważnienie nadane przez administratora danych. Upoważnienie powinno być wydawane nie tylko osobom, które bezpośrednio uczestniczą w procesie rekrutacji, ale również innym osobom mogącym brać w nim udział, np. kierownikom jednostek organizacyjnych.
W sytuacji gdy pracownik uzyskał dostęp do danych osobowych innych osób, np. w związku z postępowaniem rekrutacyjnym, ma on bezwzględny obowiązek zachowania poufności przetwarzanych danych, a ich udostępnienie osobom nieupoważnionym obciąża nie tylko pracownika, ale również administratora danych, który ponosi pełną odpowiedzialność za ich przetwarzanie.
Za nieprzestrzeganie wskazanych obowiązków ustawa o ochronie danych osobowych przewiduje odpowiedzialność karną. Zgodnie z jej przepisami ten, kto administrując zbiorem danych lub będąc zobowiązanym do ochrony danych osobowych, udostępnia je lub umożliwia dostęp do nich osobom nieupoważnionym, naraża się na karę grzywny, ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2 (art. 51 ust. 1 ustawy). Karane jest także nieumyślne naruszenie obowiązku zabezpieczenia danych przed ich zabraniem przez osobę nieupoważnioną, uszkodzeniem lub zniszczeniem (art. 52 ustawy).
Jednocześnie osoba, której dane osobowe zostały bezprawnie udostępnione w procesie rekrutacyjnym, może dochodzić swoich praw z tytułu naruszenia jej dóbr osobistych, o których mowa w art. 23 i 24 k.c.