

Praca i świadczenia

D4

UMOWY

Przyszły szef nie może kserować dowodu

Pracodawcy wolno domagać się od pracownika przedstawienia oryginałów np. dyplomu ukończenia studiów, ale jedynie po to, aby się z nim zapoznać lub sporządzić jego odpis. Potem dokument musi zwrócić.

Przyszły szef nie może kserować dowodu

UMOWY | Pracodawcy wolno domagać się od pracownika przedstawienia oryginałów np. dyplomu ukończenia studiów, ale jedynie po to, aby się z nim zapoznać lub sporządzić jego odpis. Potem dokument musi zwrócić

GRAŻYNA ORDAK

■ Czy są jakieś przepisy zabraniające mi jako pracodawcy kserowania dowodu osobistego mojego przyszłego pracownika?
— pyta czytelniczka.

W prawie pracy wprost nie ma takich przepisów, ale to, czego pracodawca może wymagać od kandydata, sprowadza się zaledwie do kilku informacji. Ponadto ważne jest także to, czy takie postępowanie przyszłego szefa nie narusza innych ustaw. A tu już pojawia się problem. Ponadto narusza wizerunek firmy – skoro na starcie jest ona na bakier z prawem, to co będzie później?

Art. 22¹ § 1 kodeksu pracy określa dane, jakie szef pozyska od kandydata. Chodzi o podanie przez niego:

- imienia (imion) i nazwiska,
- imion rodziców,
- daty urodzenia,
- miejsca zamieszkania (adres do korespondencji),
- wykształcenia,
- przebiegu dotychczasowego zatrudnienia.

Wśród tych informacji nie ma numeru dowodu osobistego (czy jego kopii) oraz innych danych. A takie z pewnością ujawniłyby się przy kserowaniu tego dokumentu. Kopiowanie to wygodna forma zachowania papierów przez firmę czy przy rekrutacji pracowników, gdyby

ich dane były potem potrzebne do np. przygotowania umowy czy wystawienia skierowania na badania wstępne. Jednak domagając się dowodu tożsamości czy robiąc jego ksero, pracodawca dowiadyuje się o nim więcej, niż na tym etapie dopuszcza art. 22¹ k.p., np. nr PESEL czy kolor oczu. To zaś nie tylko narusza ten przepis, ale wkracza także w zakres pozyskiwania danych, jakie określa ustawa z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (tekst jedn. DzU z 2002 r. nr 101, poz. 926 ze zm.). W tej sprawie stanowisko Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych jest od lat niezmienne – **patrz ramka**. Nie wolno tego robić, bo w ten sposób firma zyskuje więcej informacji o kandydacie. Nie pomogłaby tu nawet zgoda kandydata na ich ujawnienie. Taka akceptacja nie legalizuje postępowania przyszłego szefa.

Jednocześnie GIODO uznaje kserowanie za czynność techniczną. Posługiwanie się taką czy inną techniką utrwalania tych danych (kopiowanie lub przepisywanie) nie przesądza samo przez się o legalności albo nielegalności tego utrwalania (przetwarzania). Podobny pogląd wyraził **Naczelny Sąd Administracyjny w wyroku z 19 grudnia 2001 r. (II SA 2869/00)**. Zgodnie z nim gromadzenie danych poprzez wykonanie kopii dokumentu zawierające-

go dane osobowe jest kwestią techniczną.

Niektórymi zresztą danymi szefowi wolno posługiwać się tylko w formie skopiowanej. Z § 1 ust. 3 rozporządzenia ministra pracy i polityki społecznej z 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (DzU nr 62, poz. 286 ze zm.) wręcz wynika, że pracodawca przechowuje w aktach osobowych podwładnego odpisy lub kopie składanych dokumentów. To oznacza, że choć szef może żądać od niego przedstawienia oryginałów, np. dyplomu ukończenia szkoły czy studiów, to jedynie po to, aby się z nimi zapoznać lub sporządzić ich odpisy albo kopie. Potem oryginały musi zwrócić.

Aby więc nie narazić się na zarzuty kandydata do pracy czy organów kontrolnych, a także nie psuć wizerunku firmy, czytelniczka powinna unikać kserowania jako sposobu gromadzenia informacji o aplikującym na posadę. Lepiej więc te kilka danych zapisać ręcznie. Dopuszczalne byłoby np. kopiowanie dowodu tożsamości z zakrytymi polami niedozwolonych dla firmy danych, ale czy nie będzie to nawet trudniejsze i dłuższe? W końcu w automatycznym kserowaniu chodzi o szybkość tej operacji. ■

STANOWISKO GENERALNEGO INSPEKTORA OCHRONY DANYCH OSOBOWYCH Z 5 LIPCA 2012 R. W SPRAWIE KSEROWANIA DOWODU OSOBISTEGO KANDYDATA DO PRACY

Stanowisko GIODO w tej sprawie jest niezmiennie – kserowanie przez pracodawcę dowodu osobistego kandydata do pracy narusza ustawę o ochronie danych osobowych, jeżeli prowadzi do pozyskania szerszego zakresu danych osobowych niż ten, do którego pracodawca jest uprawniony.

Kwestią wtórną, również od dawna wskazywaną przez kolejnych generalnych inspektorów ochrony danych osobowych (GIODO), jest to, że samo kserowanie dokumentu jest czynnością stricte techniczną. Najważniejsze jest bowiem, aby ten, kto pozyskuje dane zawarte w dowodzie tożsamości, był do tego uprawniony. To, jakie dane osobowe kandydatów do pracy i pracowników może pozyskiwać pracodawca, reguluje art. 22¹ k.p. Określa on, jakich informacji przyszły pracodawca może żądać od osoby ubiegającej się o pracę. Są to:

- imię (imiona) i nazwisko,
- imiona rodziców,
- data urodzenia,
- miejsce zamieszkania (adres do korespondencji),
- wykształcenie,
- przebieg dotychczasowego zatrudnienia.

Ponadto, zgodnie z art. 22¹ § 4 k.p., pracodawca ma prawo żądać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania innych danych osobowych niż określone w art. 22¹ § 1 k.p., jeżeli obowiązek ich podania wynika z odrębnych przepisów. Zatem jeżeli pracodawca, kserując dowód osobisty kandydata do pracy, pozyskiwałby jego dane osobowe w zakresie szerszym niż ten, do pozyskania którego uprawnia go art. 22¹ § 1 k.p. lub inne, szczególne przepisy prawa, to należy uznać, że takie działanie stanowiłoby naruszenie ustawy z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych.

Zatem aby pracodawca mógł skserować dowód osobisty kandydata do pracy, musiałyby istnieć przepisy prawa zezwalające mu na pozyskanie wszystkich danych, jakie widnieją na tym dokumencie. Samo kserowanie dokumentu jest bowiem czynnością stricte techniczną, na co konsekwentnie wskazuje GIODO, a co potwierdza również orzecznictwo, m.in. NSA w wyroku z 19 grudnia 2001 r. (II SA 2869/00). Zgodnie z nim, gromadzenie danych poprzez wykonanie kopii dokumentu zawierającego dane osobowe jest kwestią techniczną; posługiwanie się taką czy inną techniką utrwalania tych danych (kopiowanie lub przepisywanie) nie przesądza samo przez się o legalności albo nielegalności tego utrwalania (przetwarzania).

Stanowisko GIODO publikujemy na stronie <http://www.rp.pl/arttykul/910687.html>