



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



PYTANIE:

Czy pracodawca ma prawo w obecności innych pracowników wręczyć osobie zatrudnionej wypowiedzenie umowy o pracę lub nałożyć na nią karę porządkową?

ODPOWIEDŹ:

Pracodawca nie może udostępniać danych pracownika osobom przypadkowym, których zakres obowiązków nie uzasadnia dostępu do danych innych pracowników. Udostępnienie informacji o wypowiedzeniu lub karze porządkowej osobom do tego nieupoważnionym może stanowić naruszenie dóbr osobistych zatrudnionego oraz prawa do ochrony jego danych osobowych.

UZASADNIENIE:

Pracodawca, wykonując swoje obowiązki związane z rozwiązywaniem umowy o pracę czy udzielaniem kar porządkowych, jest związany przepisami prawa. Stanowią je przede wszystkim przepisy prawa pracy zawarte w Kodeksie pracy oraz w innych ustawach i aktach wykonawczych dotyczących stosunku pracy. Przepisy Kodeksu pracy określają sposób postępowania pracodawców przy udzielaniu kar porządkowych i wypowiedzaniu umowy o pracę. Nie przewidują one uprawnień pracodawcy do dokonywania powyższych czynności w obecności innych pracowników. Podkreślenia wymaga także, że jednym z podstawowych obowiązków pracodawcy zaliczanych do zasad prawa pracy jest poszanowanie godności oraz prywatności pracownika jako jego dóbr osobistych, zgodnie z art. 11¹ k.p. Naruszenie tego obowiązku może być w niektórych sytuacjach podstawą uzasadnionych roszczeń pracownika, w tym rozwiązania przez niego umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. Należy również pamiętać, że pracodawca posiada status administratora danych w rozumieniu ustawy o ochronie danych osobowych wobec danych osobowych swoich pracowników. Z tego względu jest on zobowiązany przestrzegać reguł wynikających z unormowań ustawy o ochronie danych osobowych. Zgodnie z art. 26 ust. 1 pkt 1 ustawy z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych administrator danych przetwarzający dane powinien dołożyć szczególnej staranności w celu ochrony interesów osób, których dane dotyczą, a w szczególności jest zobowiązany zapewnić, aby dane były przetwarzane zgodnie z prawem. Z zasady tej wynika, że każde działanie pracodawcy związane z przetwarzaniem danych musi mieć swoje prawne uzasadnienie i odpowiadać istniejącym regulacjom prawnym. Informacje dotyczące pracowników, w tym dotyczące określonych zdarzeń, takich jak wypowiedzenie umowy o pracę lub udzielenie kary porządkowej, mogą być dostępne jedynie dla ograniczonego kręgu osób u danego pracodawcy. Do osób takich należą najczęściej osoby zarządzające w imieniu pracodawcy zakładem pracy, przełożeni danego pracownika, osoby prowadzące sprawy osobowe, zatrudnienia i płac, radcy prawni świadczący dla pracodawcy pomoc prawną czy też przedstawiciel związku zawodowego, do którego to związku dany pracownik należy lub – w przypadku pracownika niezrzeszonego – związku, który podjął się obrony interesów pracownika (art. 7 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych). Osoby te w ramach wykonywanych obowiązków są najczęściej upoważnione do przetwarzania danych innych pracowników, ponieważ wiąże się to ściśle z zakresem zadań, jakie wykonują one w danym zakładzie pracy. Są one – zgodnie z art. 39 ustawy o ochronie danych osobowych – zobowiązane zachowywać dane osobowe w poufności. Udostępnianie informacji o wypowiedzeniu lub karze porządkowej innym nieupoważnionym w tym zakresie pracownikom jest zatem nieuprawnione.

PYTANIE:

Czy po zakończonej rekrutacji na stanowisko urzędnicze pracodawca może przechowywać dokumenty rekrutacyjne tych kandydatów, którzy nie zostali przez niego zatrudnieni?

ODPOWIEDŹ:

Tak, pracodawca ma takie prawo, ale może przechowywać dokumenty rekrutacyjne tylko pięciu najlepszych kandydatów wyłonionych w drodze konkursu na stanowisko urzędnicze i tylko przez okres 3 miesięcy od dnia nawiązania stosunku pracy z osobą wyłonią w drodze tego naboru.

UZASADNIENIE:

Przepisami, które należałoby brać pod uwagę w przypadku naboru na stanowiska urzędnicze w gminie, są m.in. przepisy rozdziału 2 ustawy z 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych. Mimo że nie odnoszą się one wprost do terminów przechowywania dokumentacji składanej przez osoby ubiegające się o zatrudnienie na określonym stanowisku urzędniczym, to zawierają uregulowania, na podstawie których termin ten można pośrednio określić, biorąc pod uwagę zasady zawarte w ustawie z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych.

Zgodnie z ustawą o pracownikach samorządowych (art. 13a ust. 1) w toku naboru komisja wyłaniania nie więcej niż pięciu najlepszych kandydatów, spełniających niezbędne wymagania oraz w największym stopniu spełniających wymagania dodatkowe, których przedstawia kierownikowi jednostki w celu zatrudnienia wybranego kandydata. Jeżeli zaś w ciągu 3 miesięcy od dnia nawiązania stosunku pracy z osobą wyłonią w drodze naboru istnieje konieczność ponownego obsadzenia tego samego stanowiska, możliwe jest zatrudnienie na tym samym stanowisku innej osoby spośród owych pięciu najlepszych kandydatów (art. 15 ust. 3).

Kluczowe dla ustalenia terminu przechowywania dokumentów złożonych podczas naboru na stanowisko urzędnicze będą przepisy ustawy o ochronie danych osobowych, a zwłaszcza jej art. 26. Ustanawia on m.in. dwie zasady dotyczące przetwarzania danych osobowych, tj. zasadę celowości (art. 26 ust. 1 pkt 2) oraz zasadę ograniczenia czasowego (art. 26 ust. 1 pkt 4). Pierwsza z nich stanowi, że zbieranie danych osobowych powinno być dokonywane dla oznaczonych, zgodnych z prawem celów i niepoddawane dalszemu przetwarzaniu niezgodnemu z tymi celami. Zgodnie z drugą zasadą administrator danych jest zobowiązany zapewnić, aby dane były przechowywane w postaci umożliwiającej identyfikację osób, których dotyczą, nie dłużej niż jest to niezbędne do osiągnięcia celu przetwarzania.

Uwzględniając te zasady, należy uznać, że skoro celem pozyskiwania danych osobowych osób zainteresowanych pracą w urzędzie i biorących udział w jawnym i otwartym naborze na stanowisko urzędnicze jest wyłonienie nie więcej niż pięciu najlepszych kandydatów, to gdy cel ten zostanie osiągnięty, dane osobowe pozostałych osób nie powinny być już przez urząd wykorzystywane. Powinny zostać usunięte lub zanonimizowane.

Dalsze przetwarzanie danych osobowych pięciu najlepszych kandydatów można by uznać za uprawnione, jednak nie dłużej niż przez okres 3 miesięcy od momentu nawiązania stosunku pracy z osobą wyłonią w drodze owego naboru. Podstawą legalizującą takie działanie mógłby być zatem powołany art. 15 ust. 3 ustawy o pracownikach samorządowych, co jednocześnie byłoby spełnieniem przesłanki legalizującej przetwarzanie danych osobowych, o której mowa w art. 23 ust. 1 pkt 2, czyli istnienie przepisu prawa.

Byłoby to również zgodne z powołaną wyżej zasadą ograniczenia czasowego, bowiem przetwarzanie danych owych pięciu najlepszych kandydatów przez okres 3 miesięcy od momentu nawiązania stosunku pracy z osobą wyłonią w drodze naboru odbywałoby się w celu dopuszczanego przez prawo ewentualnego ponownego obsadzenia tego samego stanowiska przez jedną z tych osób. Po upływie tego terminu dane osobowe tych pięciu najlepszych kandydatów również powinny zostać usunięte lub zanonimizowane.