



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



## PYTANIE:

Czy pracodawca musi pozyskiwać od podwładnego zgodę na wykorzystywanie jego danych osobowych na potrzeby związane z zatrudnieniem?

## ODPOWIEDŹ:

Dla celów związanych z zatrudnieniem pracodawca nie powinien pozyskiwać zgody pracownika na przetwarzanie jego danych osobowych.

## UZASADNIENIE:

Zgoda osoby, której dane dotyczą, nie jest jedyną przesłanką pozwalającą na przetwarzanie danych osobowych. Przykładowo nie jest ona wymagana, gdy szczególnie przepis prawa zezwala na przetwarzanie danych osobowych w określonym w nim celu i zakresie (art. 23 ust. 1 pkt 2 ustawy z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych – j.t. DzU z 2002 r. nr 101, poz. 926, ost. zm. DzU z 2011 r. nr 230, poz. 1371). W przypadku pracodawcy taką podstawą prawną jest przede wszystkim ustawa z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, dalej k.p., a także inne przepisy, np. ustawa 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (j.t. DzU z 2001 r. nr 79, poz. 854, ost. zm. DzU z 2011 r. nr 244, poz. 1454).

Dane osobowe pracownika, jakie pracodawca ma prawo przetwarzać na potrzeby związane z zatrudnieniem oraz korzystaniem przez pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy, wskazuje wprost Kodeks pracy (art. 22<sup>1</sup> § 1 i 2 k.p.). **Dlatego dla celów związanych z zatrudnieniem pracodawca nie musi, a wręcz nie powinien pozyskiwać od pracownika zgody na przetwarzanie jego danych osobowych, gdyż przepisy prawa, na podstawie których działa, są wystarczające do przetwarzania tych danych.** Zwrócenie się do pracowników o zgodę (na przetwarzanie) może wprowadzać w błąd, gdyż stwarza poczucie, że mają oni wybór co do możliwości przetwarzania ich danych przez pracodawcę.

Zgoda pracownika byłaby jednak konieczna, gdyby pracodawca miał zamiar wykorzystywać dane osobowe pracownika w celach innych niż związane z zatrudnieniem. Aby zgoda osoby mogła być uznana za podstawę prawną przetwarzania danych, musi być wyrażona w sposób dobrowolny. Jednak w relacji między pracodawcą a pracownikiem trudno jest mówić o dobrowolności, gdyż pracodawcę z pracownikiem łączy stosunek nadrzeczności, co może sprzyjać wymuszaniu zgody. Z tego m.in. powodu GODO uważa, że pracodawcy na potrzeby stosunku pracy nie mogą przetwarzać dodatkowych danych, np. w celu rozliczenia czasu pracy nie mogą oni przetwarzać danych biometrycznych pracowników. Na potrzeby związane z zatrudnieniem mogą oni bowiem pozyskać jedynie dane wskazane w art. 22<sup>1</sup> k.p. Katalog tych danych jest zamknięty i nie ma wśród nich danych biometrycznych. Natomiast pozyskiwanie zgody pracownika na takie wykorzystywanie jego danych budzi wątpliwości związane ze swobodą jej wyrażenia. A zatem powoływanie się na nią jako podstawę przetwarzania danych jest nieuzasadnione. Stanowisko GODO poparł także Naczelny Sąd Administracyjny, stwierdzając, że „wyrażona na prośbę pracodawcy pisemna zgoda pracownika, na pobranie i przetworzenie jego danych osobowych, narusza prawa pracownika i swobodę wyrażenia przez niego woli (...) Brak równej pozycji w relacji pracodawca – pracownik budzi wątpliwości co do dobrowolności w wyrażeniu zgody na pobieranie i przetwarzanie danych osobowych (biometrycznych). Z tego względu ustawodawca ograniczył przepisem art. 22<sup>1</sup> Kodeksu pracy katalog danych, których pracodawca może żądać od pracownika. Uznanie faktu wyrażenia zgody przez pracownika, jako okoliczności legalizującej pozyskanie od pracownika innych danych, niż wskazane w art. 22<sup>1</sup> Kodeksu pracy, stanowiłoby obejście tego przepisu” (wyrok z 1 grudnia 2009 r., I OSK 249/09, ONSAiWSA 2011/2/39, patrz: [www.ekspert3.inforlex.pl](http://www.ekspert3.inforlex.pl)).