

Wejściówka do firmy bez PESEL

DANE OSOBOWE

Na przepustce można zamieszczać tylko informacje niezbędne do identyfikacji pracownika.

Choć kodeks pracy zezwala pracodawcy na przetwarzanie danych osobowych takich jak imię i nazwisko pracownika, jego data urodzenia, adres zamieszkania, wykształcenie, a także numer PESEL, nie znaczy to, że wszystkie te informacje mogą być zamieszczane na przepustce do zakładu pracy.

Takie jest stanowisko generalnego inspektora danych osobowych. Na karcie wejściowej należy używać tylko tych danych osobowych, które rzeczywiście są niezbędne do identyfikacji.

PESEL jest zaś numerem identyfikującym osobę fizyczną w stosunkach publiczno-prawnych i w obrocie gospo-

darczym. W typowych relacjach pomiędzy pracodawcą i pracownikami nie można zatem doszukać się zasadności wykorzystania tego numeru i jego wyszczególnienia na przepustkach.

– W celu identyfikacji danej osoby należałoby najpierw ją wylegitymować, a następnie porównać dane ujawnione na przepustce z okazanym dokumentem, np. dowodem osobistym. Dbalność o dobra szczególnego znaczenia może jednak uzasadniać wprowadzenie surowszych wymagań, jeśli chodzi o sprawdzanie tożsamości pracownika – uważa Agnieszka Rabenda-Ozimek, radca prawny.

Możliwe jest zatem rozszerzenie zbioru udostępnianych informacji, ale pod warunkiem, że będzie ono służyć ochronie innych istotnych dóbr.

—kwa