

Firma odpowie za nadużycie danych

To pracodawca poniesie konsekwencje za działania pracownika, który posłuży się **informacjami o jej klientach w prywatnych celach**

Tomasz Zalewski
tomasz.zalewski@infor.pl

Dla wielu przedsiębiorców, urzędów lub instytucji kluczowym elementem funkcjonowania jest informacja o kontrahentach czy klientach. W praktyce takie dane mogą być wykorzystane przez ich pracowników nie do celów służbowych, lecz w prywatnym interesie. Potencjalne naruszenia prawa bada generalny inspektor ochrony danych osobowych (GIODO). Ale i sami pracodawcy mogą ograniczyć swoją odpowiedzialność za takie nieprawidłowości.

Wiedza o komorniku

O tym, że jest to istotna kwestia, przekonuje jedna ze spraw, jaką zajmował się w ostatnim czasie GIODO. Dotyczyła ona sytuacji, gdy pracownik sądu mający dostęp do bazy danych dotyczących prowadzonych przez sąd postępowań nakazowych i upominawczych oraz bankowych tytułów egzekucyjnych wykorzystał je do celów prywatnych. Okazało się, że chciał wynająć swoje mieszkanie. Gdy zjawił się klient zainteresowany lokalem, do zawarcia umowy nie doszło. Potencjalny najemca otrzymał telefon od przedstawiciela biura nieruchomości z informacją, że właścicielka mieszkania odmawia podpisania umowy najmu z uwagi na wystawione tytuły egzekucyjne. Taką wiedzę pozyskała w pracy. Dodatkowo po kilku dniach niedoszedł najemca do wiadomości w salonie fryzjerskim i innych punktach handlowych, że informacja o jego tytułach egzekucyjnych i wynikających z tego problemach z najmem lokalu jest już powszechnie znana.

Sprawa trafiła do GIODO, który przypomniał, że odpowiedzialność administratora danych osobowych za niewłaściwe ich przetwarzanie obejmuje nie tylko jego oso-

Zasady gromadzenia informacji przez przedsiębiorcę

OBOWIĄZKI ADMINISTRATORA DANYCH

- ➔ Przetwarzanie danych zgodnie z prawem
- ➔ Zbieranie informacji dla oznaczonych, zgodnych z prawem celów i nieoddawanie ich dalszemu przetwarzaniu niezgodnemu z tymi celami
- ➔ zapewnienie, by przetwarzanie było merytorycznie poprawne i adekwatne do celów, w jakich się odbywa
- ➔ przechowywanie danych w postaci umożliwiającej identyfikację osób, których dotyczą, nie dłużej, niż jest to niezbędne do osiągnięcia celu przetwarzania

GIODO MOŻE NAKAZAĆ:

- ➔ usunięcie uchybień
- ➔ uzupełnienie, uaktualnienie, sprostowanie, udostępnienie lub nieudostępnienie danych osobowych
- ➔ zastosowanie dodatkowych środków zabezpieczających zgromadzone dane osobowe
- ➔ zabezpieczenie informacji lub przekazanie ich innym podmiotom
- ➔ usunięcie danych osobowych

biste zachowania, ale także osób u niego zatrudnionych. W wyroku z 4 kwietnia 2003 r. (sygn. akt II SA 2935/02) Naczelny Sąd Administracyjny wskazał, że administrator odpowiada za czyny swoich pracowników w zakresie naruszenia ustawy o ochronie danych osobowych. Nie może się przy tym bronić, twierdząc, że dołożył szczególnej staranności w celu zabezpieczenia tych informacji.

Szef ma obowiązki

Po zbadaniu sprawy GIODO uznał, że dane osobowe były przetwarzane przez pracownika sądu w celach innych niż wynikające z wykonywania przez niego obowiązków służbowych. Wobec tego zwrócił się do prezesa sądu o podjęcie działań uwrażliwiających pracowników na konieczność przestrzegania zasad wynikających z ustawy o ochronie danych osobowych. Chodzi

w szczególności o opracowanie odrębnych procedur wykorzystywania przez nich danych, z którymi zapoznają się w związku z wykonywaniem czynności służbowych.

– Administrator musi mieć pełną kontrolę nad procesem przetwarzania danych, tak aby zapobiec powstawaniu zdarzeń narażających dane na udostępnienie osobom nieupoważnionym. Musi też mieć pełną wiedzę na temat całości procesu przetwarzania oraz weryfikować zachowanie pracowników pod kątem przestrzegania przez nich zasad ochrony danych osobowych. Odpowiada bowiem także za ich działanie – podkreśla Wojciech R. Wiśniewski, generalny inspektor ochrony danych osobowych.

Pracodawcy, którzy dysponują danymi klientów, powinni zatem zadbać o należyty nadzór nad zatrudnionymi.

– Powinni opracować odpowiednie procedury, które

zapewnią właściwe wykorzystanie zgromadzonych informacji. Chodzi np. o ograniczenie dostępu do danych tylko dla grup upoważnionych, zobowiązanie pracowników mających taki dostęp do przestrzegania przepisów i pouczenie o odpowiedzialności za naruszenie prawa – podkreśla Robert Solga, radca prawny prowadzący blog www.tajemnica-przedsiębiorstwa.pl.

Tłumaczy, że wykorzystanie danych do innych celów niż te, w jakich zostały one zgromadzone, może być podstawą do odpowiedzialności pracowniczkiej i karnej.

– Odpowiednie działania pracodawcy nie uwolnią go od odpowiedzialności, ale mogą ją ograniczyć. Ukarany pracodawca może wystąpić z regresem w stosunku do pracownika, który naraził go na odpowiedzialność swoim bezprawnym postępowaniem – dodaje.

Jeżeli działanie pracownika było umyślne, będzie on odpowiadał w stosunku do firmy do pełnej wysokości szkody, którą poniosła.

Sprawa cywilna

Co istotne, swoich roszczeń mogą dochodzić także osoby, które czują się pokrzywdzone w takich sprawach. Każdy, kto ma poczucie naruszenia jego dóbr osobistych, może w stosunku do osoby je naruszającej dochodzić ich ochrony na gruncie przepisów kodeksu cywilnego. Zgodnie z art. 24 par. 1 k.c. ten, czyje dobro osobiste zostaje zagrożone cudzym działaniem, może żądać zaniechania tego działania, chyba że nie jest ono bezprawne. Ponadto na zasadach przewidzianych w k.c. może on również żądać zadośćuczynienia pieniężnego lub zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny.

PISALIŚMY O TYM

O czym pamiętać, tworząc regulamin pracy – DGP nr 50/2014
www.praca.gazetaprawna.pl