

Przedsiębiorca musi uważać, jakie dane dobrowolnie udostępnia

PROCEDURY
Jeżeli w ogłoszeniu o pracę prezes firmy wpisał prywatny numer telefonu, nie zastrzegając, że jest on podany wyłącznie na potrzeby urzędu pracy, to informacja o nim może się znaleźć na tablicy ogłoszeń.

Firma poszukiwała osoby na zwolnione stanowisko. W celu znalezienia odpowiedniego pracownika przygotowała ofertę pracy i skierowała ją do urzędu powiatowego. Znalazły się tam dane przedsiębiorstwa, w tym adres poczty elektronicznej, oraz dodatkowo jedna z osób z zarządu podała swój prywatny numer telefonu komórkowego.

Po odebraniu telefonu od bezrobotnego zainteresowanego pracą właściciel telefonu uznał, że urząd pracy w sposób nieuprawniony udostępnił jego dane osobowe. Skierował sprawę do generalnego in-

spektora danych osobowych z żądaniem zaniechania przetwarzania takich danych, w tym w szczególności udostępniania tego numeru osobom trzecim.

Czy takie zachowanie rzeczywiście może zasługiwać na ochronę i czy powiatowy urząd pracy powinien chronić prywatny numer telefonu? Czy urząd mógł zgodnie z ustawą o ochronie danych osobowych (DzU z 2014r., poz. 1182) oraz ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (DzU z 2013r., poz. 674 ze zm.) przekazać numer telefonu osobom trzecim?

Warto pamiętać, że katalog przesłanek legalizujących przetwarzanie danych osobowych zawiera art. 23 ust 1 pkt 1-5 ustawy o ochronie danych osobowych. Są to przesłanki autonomiczne, co należy rozumieć w ten sposób, że każda z nich ma taką samą moc prawną. Wystarczy, że administrator danych będzie mógł

prawidłowo powołać się na choćby jedną z nich, aby proces przetwarzania danych był legalny. Przypomnijmy, że przetwarzanie danych jest zatem możliwe, gdy:

- osoba, której dane dotyczą, wyrazi na to zgodę, chyba że chodzi o usunięcie dotyczących jej danych,
- jest to niezbędne dla zrealizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa,
- jest to konieczne do realizacji umowy, gdy osoba, której dotyczą informacje, jest jej stroną lub gdy jest to niezbędne do podjęcia działań przed zawarciem umowy na żądanie tej osoby,
- jest niezbędne do wykonania określonych prawem zadań realizowanych dla dobra publicznego,
- jest to niezbędne dla wypełnienia prawnie usprawiedliwionych celów realizowanych przez administratorów danych albo odbiorców da-

nych, a przetwarzanie nie narusza praw i wolności osoby, której dane dotyczą.

W przedstawionej sytuacji można wskazać na dwie przesłanki (choćby wystarczy wykazanie jednej) legalizujące proces przetwarzania, w tym udostępniania danych. Po pierwsze, jest to zgoda osoby. Członek zarządu dobrowolnie dostarczył zgłoszenie i umieścił tam wskazane informacje. Po drugie, dopuszczalne jest przetwarzanie danych, gdy jest to niezbędne dla zrealizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa. W tym wypadku da się je wywieść ze wspomnianej ustawy o pro-

mocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Zatem szanse na ochronę prywatności są w tym przypadku niewielkie. Nie doszło bowiem do naruszenia przepisów ustawy o ochronie danych osobowych. To, że intencją członka zarządu było podanie prywatnego numeru tylko do wiadomości urzędu pracy, nie ma tu znaczenia. Nie zostało to bowiem wyraźnie zaznaczone w zgłoszeniu. Tym samym dane zostały podane dobrowolnie, a osoba, która je zgłosiła, powinna mieć świadomość, że mogą one zostać upublicznione na tablicy ogłoszeń lub w systemie informatycznym.

—mgk

WNIOSEK

Jeśli podasz służbom zatrudnienia prywatny numer telefonu w ogłoszeniu o wolnym stanowisku, to pamiętaj, że może on zostać umieszczony na tablicy ogłoszeń i wykorzystany przez szukających posady.