

# Orzecznictwo Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych dotyczące rachunkowości i kadr

dr inż. Anna Górską  
[ania@enigma.com.pl](mailto:ania@enigma.com.pl)

© ENIGMA Systemy Ochrony Informacji Sp. z o.o.  
ul. Cietrzewia 8, 02-492 Warszawa  
<http://www.enigma.com.pl>

W poniższym zestawieniu zebrano zagadnienia związane z ochroną danych osobowych w rachunkowości i kadrach, którymi zajmował się Generalny Inspektor Ochrony Danych Osobowych. Opracowanie powstało na bazie sprawozdań rocznych GIODO z lat 1998-2003. Zestawienie nie jest wyczerpującym zbiorem wszystkich zagadnień, które przedstawiono w sprawozdaniach GIODO - umieszczono w nim tylko przypadki ogólne mogące mieć zastosowanie w innych placówkach i nie opisywano wielokrotnie odpowiedzi GIODO na podobne zapytania.

Zagadnienia związane z oświatą można podzielić na kilka grup tematycznych:

1. zabezpieczenie akt osobowych oraz dokumentacji związanej ze stosunkiem pracy
2. obowiązek informacyjny
3. zbieranie danych osobowych w zbyt szerokim zakresie (m.in. przetwarzanie oświadczeń o karalności)
4. wykorzystanie danych zbieranych w związku z zatrudnieniem w innych celach (np. udostępnianie prasie)
5. udostępnianie danych pracowników organom kontrolującym
6. przetwarzanie informacji o przynależności związkowej pracownika i udostępnianie danych osobowych pracowników związkom zawodowym
7. inne przypadki udostępniania danych pracowników
8. rejestracja zbiorów danych przetwarzanych w związku z zatrudnieniem
9. inne

Ad. 1.

- Porzucenie akt osobowych pracowników po zaprzestaniu działalności firmy.  
*W ustawie o narodowym zasobie archiwalnym wprowadzono przepisy regulujące sposób przejmowania i przechowywania dokumentacji pracowniczej pracowników likwidowanych zakładów pracy przez uprawnione podmioty.*
- Czy legalne jest wpięcie do dokumentacji pracowniczej osoby wnoszącej skargę „jakichś notatek trzech pracowników” ?  
*GIODO uznał, że przetwarzanie danych niezbędnych pracodawcom do wykonywania zadań odnoszących się do zatrudniania jest uregulowane w [5,6]. Przepisy te są przepisami odrębnych ustaw, które odnoszą się do przetwarzania danych w rozumieniu art. 5 [7], i wobec czego mają pierwszeństwo w stosowaniu jako regulacja „dalej idąca”.*
- Czy wprowadzenie systemu kontroli czasu pracy w oparciu o zbieranie i przechowywanie odcisków palców pracowników przez kierownictwo placówki jest legalne ?  
*Zagadnienie rejestracji czasu pracy w oparciu o komputerową rejestrację linii papilarnych nie budzi wątpliwości prawnych – przesłanki legalizujące pochodzą z art. 129 [5], który nakłada na pracodawcę obowiązek ewidencjonowania czasu pracy. Sposób prowadzenia ewidencji jest*

dowolny. GIODO zwrócił tylko uwagę na konieczność zabezpieczenia zbioru danych zawierającego odciski palców.

Ad. 2.

- Czy obowiązek informacyjny wynikający z ustawy dotyczy wszystkich pracowników zatrudnionych aktualnie w firmie, byłych pracowników oraz emerytów i rencistów ?  
*GIODO odpowiadał, że obowiązek dotyczy tylko tych osób, których dane zostały zebrane po wejściu w życie ustawy.*
- Kiedy pracodawca powinien dopełnić obowiązku informacyjnego ?  
*GIODO stwierdził, że pracodawca powinien dopełnić obowiązku w momencie zawierania umowy. Forma informowania i forma potwierdzenia faktu, że pracownik został poinformowany może być dowolna. Informacja powinna zawierać zakres przetwarzanych danych, podstawy prawne ich zbierania oraz obowiązek lub dobrowolność podawania ww. informacji.*

Ad. 3

- Jakie powinny być zasady i zakres gromadzenia przez pracodawców informacji o pracownikach?  
*określono w przepisach [5,6],*
- Jakie są zasady przetwarzania danych w związku ze stosunkiem służby ?  
*określono w [16,17]*
- Czy dopuszczalne jest przetwarzanie orzeczeń o karalności ?  
*Orzeczenie o karalności stanowi daną wrażliwą. Spółka może wystąpić z wnioskiem o udostępnienie ww. informacji, jeżeli jest to niezbędne w związku z zatrudnieniem pracowników, co do których z przepisów wynika wymóg niekaralności, korzystania z pełni praw publicznych, a także uprawnienia do zajmowania określonego stanowiska, wykonywania określonego zawodu lub prowadzenia określonej działalności gospodarczej.*
- Czy dopuszczalne jest żądanie przez pracodawcę informacji o datach urodzin dzieci ?  
*GIODO wykazał, że jest dopuszczalne na podstawie kwestionariusza do rozporządzenia [6].*
- Czy dopuszczalne jest przetwarzanie przez pracodawcę w związku z podziałem zakładowego funduszu świadczeń socjalnych informacji o wynagrodzeniach członków rodziny pracownika ?  
*GIODO stwierdził, że zgodnie z [8] przyznawanie i wysokość świadczeń uzależnia się od sytuacji życiowej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z funduszu. GIODO wskazał, że istotne jest, aby zakres gromadzonych danych, był adekwatny do celu, dla którego dane są gromadzone.*
- Czy dopuszczalne jest żądanie przez pracodawcę bilingu numerów telefonów osób prywatnych, z którymi pracownik kontaktował się w godzinach pracy prywatnie ?  
*GIODO stwierdził, że zagadnienie powinno być rozpatrywane na gruncie przepisów Kodeksu pracy [5].*
- Czy jest legalne przechowywanie w aktach osobowych byłego pracownika kserokopii zaświadczenia o jego stanie zdrowia (stanowiącej załącznik do wniosku o wypłatę świadczenia rehabilitacyjnego), zawierającej informacje o stanie zdrowia psychicznego ?  
*GIODO uznał za niezgodne z [7] i nakazał usunięcie kserokopii zaświadczenia. Aby legalnie przetwarzać informacje o stanie zdrowia pracownika, pracodawca musi legitymować się spełnieniem jednego z warunków wymienionych w art. 27 ust. 2 [7]. Podstawy takiej nie stanowi [18], wniosek składany zgodnie z tym rozporządzeniem powinien być wypełniony w części przez płatnika składek, część ta wymaga jedynie uzupełnienia informacji od kiedy pracownik był niezdolny do pracy i o okresie otrzymywania wynagrodzenia i otrzymywania zasiłku chorobowego w okresie niezdolności do pracy. Załącznikiem do wniosku jest m.in. zaświadczenie o stanie zdrowia wypełnione przez lekarza leczącego. Pracodawcy nie upoważnia do przetwarzania ww. danych również [6]. Wobec czego pracodawca może przetwarzać ww. dane jedynie za pisemną zgodą osoby, której dane dotyczą.*
- Czy legalne jest przechowywanie w aktach osobowych policjanta danych osobowych jego rodziny w tym danych o ich karalności ?

*GIODO uznał za nielegalne, gdyż nie było podstaw prawnych, pozwalających na przetwarzanie tych danych w przepisach [16,19]*

- Czy dopuszczalne jest przetwarzanie danych o stanie zdrowia funkcjonariusza Służby Więziennej, uzyskanych przez Zakład Karny od Stacji Ratownictwa Medycznego w związku z toczącym się postępowaniem dyscyplinarnym? Funkcjonariusz stawiał się w zakładzie w stanie wskazującym na spożycie alkoholu. Wszczęto wobec niego postępowanie dyscyplinarne, w trakcie którego uzyskano m.in. kserokopię zlecenia wyjazdu karetki pogotowia na teren Zakładu, zawierającej dane o stanie zdrowia funkcjonariusza. Kserokopia została dołączona do akt postępowania dyscyplinarnego. Funkcjonariusz wystąpił do GIODO o usunięcie z akt powołanego dokumentu.

*GIODO stwierdził, że prawo do prywatności i ochrony danych osobowych nie ma charakteru bezwzględny. Postępowanie dyscyplinarne jest prowadzone zgodnie z przepisami [17, 20] i przepisy [20] upoważniają do przetwarzania wskazanych przez wnoszącego skargę funkcjonariusza danych osobowych.*

- Czy zgodne z prawem jest udzielenie informacji o wysokości wynagrodzenia w poprzednim miejscu pracy, o miejscu pracy małżonka, wysokości wynagrodzenia małżonka w ankiecie personalnej dla osób starających się o pracę?

*GIODO uznał, że nie jest obligatoryjne. Zwrócił uwagę, że administrator tych danych powinien dopełnić obowiązków wynikających z Art. 24 ust. 1 i art. 32 ust. 1 pkt 2 [7].*

- Czy legalne jest zobowiązanie do złożenia oświadczenia majątkowego pracownika KRUS?

*Stosownie do art. 17. ust. 4 [29] urzędnik państwowy obowiązany jest złożyć oświadczenie o swoim stanie majątkowym przy nawiązaniu stosunku pracy oraz na żądanie kierownika urzędu, wobec czego jest to legalne.*

- Czy legalne jest zobowiązanie do złożenia oświadczenia majątkowego osoby zajmujące kierownicze stanowiska w PKP?

*Podstawę do przetwarzania ww. danych mogą stanowić jedynie przepisy rangi ustawowej. GIODO uznał wymaganie składania takich oświadczeń za nielegalne, wskazując, że ustawa o państwowym przedsiębiorstwie PKP daje możliwość wydawania przez zarząd PKP zarządzeń wewnętrznych, instrukcji służbowych i regulaminów normujących organizację i działalność PKP. Z delegacji tej nie wynika prawo nakładania na członków kierownictwa PKP obowiązku składania oświadczeń majątkowych.*

- Czy informacja o dodatkowym zatrudnieniu pracowników Straży Miejskiej należy do sfery prywatności?

*Ujawnienie informacji liczbie osób oraz wskazanie stanowisk kierowniczych, na których zatrudnione osoby prowadzą dodatkową działalność zarobkową nie stanowi naruszenia ustawy o ochronie danych osobowych – ze względu na to, że ww. dane nie pozwalają zidentyfikować określonej osoby.*

- Czy legalne jest poddawanie kandydatów do pracy w Inspekcji Celnej badaniom poligraficznym w celu ustalenia ich przydatności do pracy?

*Zakres danych pozyskanych w badaniu poligraficznym znacznie przekraczał adekwatny zakres danych, które mogą być przetwarzane w procesie rekrutacji. GIODO nakazał ich usunięcie. Zgoda osoby, której dane dotyczą nie w każdym przypadku jest przesłanką legalizującą przetwarzanie.*

Ad. 4.

- Czy zgodne z [7] jest wykorzystanie danych zbieranych dla celów zatrudnienia przez zakładowy ośrodek badania opinii pracowniczych, zajmujący się badaniem nastrojów załogi.

*Możliwe jest przetwarzanie danych w celu innym niż ten, dla którego zostały zebrane Art. 26 ust. 2 [7], jeśli nie narusza to praw i wolności osoby, której dane dotyczą oraz następuje w celach badań naukowych, dydaktycznych, historycznych lub statystycznych z zachowaniem art. 23 i 25 ustawy [7]. GIODO wyraził pogląd, że jednostka badawczo-rozwojowa, która wykorzystuje dane*

w celach statystycznych byłaby uprawnionym podmiotem do zmiany celu przetwarzania danych. Jednak ww. ośrodek nie jest jednostką badawczo-rozwojową, wobec czego wymagana jest zgoda osób, których dane dotyczą na przetwarzanie tych danych przez ośrodek.

- Czy legalne jest udostępnienie dziennikarzowi informacji o tym, czy jeden z pracowników starostwa powiatowego przebywał w określonym terminie na urlopie, w pracy, czy w delegacji służbowej?

*Wykorzystanie czasu pracy przez pracownika wykonującego zadania władzy publicznej, nie należy do sfery jego prywatności. Zasady udzielania prasie informacji o działalności organów administracji państwowej określa m.in. art. 4 ustawy [33]. Wobec czego udostępnienie ww. danych jest legalne.*

Ad. 5.

- Czy legalne jest udostępnienie przez Stowarzyszenie, beneficjenta dotacji celowej Ministerstwa Zdrowia informacji o wynagrodzeniach pracowników Ministerstwu. Wynagrodzenia w części były pokrywane przez Ministerstwo.

*GIODO wykazał, że uprawnienie MZ do kontroli wydatków związanych z realizacją zadania wynika z przepisów ustawy o finansach publicznych i zawartej na jej podstawie umowy.*

- Czy legalne jest udostępnienie danych osobowych pracowników do UNUZ w celu kontroli zwolnień lekarskich?

*GIODO uznał, że udostępnienie to stanowi naruszenie przepisów ustawy, gdyż spółka udostępniła dane osobowe pracowników bez podstawy prawnej. Podstawy udostępniania nie stanowią przepisy [12,13], gdyż nie nadają UNUZ prawa kontroli zwolnień, ani uprawnień nadzorczych względem ZUS, który prowadzi kontrolę w tym zakresie.*

- Czy legalne jest udostępnienie pracownikowi kontroli wewnętrznej informacji zgromadzonych na kontach „wkłady” i „pożyczki” (oznaczonych imieniem i nazwiskiem członków kasy zapomogowo-pożyczkowej), a także dokumentów źródłowych stanowiących podstawę tych zapisów?

*GIODO stwierdził, że nie jest organem uprawnionym do rozstrzygnięcia w tej sprawie. Kwestia jest przedmiotem [14, 15], a uprawnienia do uzyskania dostępu do danych członków kasy, jest zagadnieniem wtórnym w stosunku do kwestii uprawnień przysługujących kontrolującemu.*

- Czy legalne jest udostępnianie przez dyrektorów szkół pełnych danych osobowych pracowników szkoły gminom?

*GIODO uznał za nielegalne. Ustawa o systemie oświaty, nie daje gminom takich uprawnień.*

- Czy legalne jest udostępnianie informacji o wysokości wynagrodzeń osób będących członkami zarządu gminy?

*GIODO stwierdził, że ustawa [7] nie stanowi przeszkód w udostępnianiu informacji członków zarządów samorządu terytorialnego. Kodeks pracy ma zastosowanie do pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Ustawa [21] stosuje się do członków zarządów gmin, skarbników i sekretarzy oraz osób wydających decyzje administracyjne z upoważnienia wójta lub burmistrza – stąd można wnioskować, że ww. osoby zostają uznane za „osoby życia publicznego”. Zarobki osób życia publicznego należy uznać za jawne. Analogiczny wyrok NSA (sygn. akt II S.A./Wr 929/96 – ONSA 1998/2/54).*

- Czy legalne jest udostępnienie społecznemu inspektorowi pracy w trakcie kontroli przeprowadzanej w zakładzie pracy akt osobowych pracowników, w celu ustalenia, czy pracownik posiada odpowiednie wykształcenie, kwalifikacje, staż pracy oraz czy pobiera wynagrodzenie zgodne z obowiązującym Taryfikatorem kwalifikacyjnym?

*Wg GIODO nie ulega wątpliwości, że społeczny inspektor pracy powinien dysponować środkami pozwalającymi na sprawne i efektywne przeprowadzenie kontroli. Przepisy nie rozstrzygają jednak kwestii możliwości udostępnienia społecznemu inspektorowi pracy wglądu do dokumentacji – ze względu na nieprecyzyjne określenie w ustawie [22] kompetencji kontrolnych*

*społecznego inspektora pracy względem pracodawcy. A udostępnienie danych jest dopuszczalne, gdy stanowią tak inne szczególne przepisy prawa*

- Czy legalne jest udostępnienie Państwowej Inspekcji Pracy kserokopii umów cywilnoprawnych zawartych z określonymi osobami ?  
*GIODO uznał, że udostępnienie ww. dokumentów, o ile związane jest z kontrolą Państwowej Inspekcji Pracy, znajduje umocowanie w obowiązujących przepisach prawa [23,24,25] i nie stanowi naruszenia ustawy o ochronie danych osobowych.*
- Czy legalne jest udostępnienie Państwowej Inspekcji Pracy informacji o wysokości wynagrodzeń pracowników ?  
*GIODO uznał, że przepisy nie regulują wystarczająco precyzyjnie tego zagadnienia.*
- Czy legalne jest udostępnienie inspektorowi ds. kontroli gospodarki finansowej na podstawie art. 8 ust. 1 pkt.8 [26] w związku z prowadzoną kontrolą teczek akt osobowych pracowników urzędu w celu uzyskania informacji o ich kwalifikacjach ?  
*GIODO uznał, że wymieniony przepis upoważnia inspektorów ds. kontroli finansowej do dostępu do danych osobowych dotyczących kwalifikacji i uposażenia pracowników samorządowych.*
- Czy legalne jest udostępnienie pracownikom Urzędu Kontroli Skarbowej informacji o miejscu zamieszkania byłych pracowników, w związku z toczącym się postępowaniem.  
*GIODO uznał, że administrator danych miał obowiązek udzielić informacji. W uzasadnieniu podał, że zgodnie z art. 118 par. 1 pkt 2 [27] organem dochodzenia w sprawach o przestępstwa skarbowe i wykroczenia jest inspektor kontroli skarbowej. W art. 113 par. 1 [27] stwierdzono, że w postępowaniu w sprawach o przestępstwa i wykroczenia skarbowe stosuje się odpowiednio przepisy kodeksu karnego, jeżeli przepisy niniejszego kodeksu nie stanowią inaczej. Art. 312 ust. 1 Kodeksu postępowania karnego wskazuje, że uprawnienia Policji w zakresie prowadzenia dochodzenia przysługują także finansowym organom dochodzenia, w zakresie ich właściwości. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 13 sierpnia 1996 r. w sprawie szczegółowego trybu korzystania przez policjantów z pomocy instytucji państwowych, organów administracji rządowej i samorządu terytorialnego, jednostek gospodarczych i organizacji społecznych oraz osób (Dz.U. nr 107 poz. 501 ze zm.) par. 2 ust. 2 policjanci mogą zwracać się z żądaniem lub prośbą o udzielenie pomocy, jeżeli wykonywanie czynności służbowej, w tym dochodzeniowo-śledczej byłoby bez tej pomocy niemożliwe lub znacznie utrudnione.*
- Czy organ założycielski szpitala miejskiego (urząd miejski), nie będący pracodawcą osób zatrudnionych w tym szpitalu może żądać informacji o wszystkich zatrudnionych w nim osobach w zakresie imienia, nazwiska, stanowiska, daty zatrudnienia, wykształcenia, stażu pracy, wysokości wynagrodzenia wraz z poszczególnymi jego składnikami.  
*Zakres uprawnień kontrolnych organów założycielskich szpitali ogranicza się do ogólnych informacji o liczbie zatrudnionych oraz ich kwalifikacjach [28].*
- Czy legalne jest udostępnienie przez pracodawcę zakładu pracy chronionej kserokopii umów o pracę z personelem medycznym zatrudnionym w tych zakładach.  
*GIODO stwierdził, że wojewoda może żądać udostępnienia informacji w zakresie niezbędnym do stwierdzenia przesłanek, od których zaistnienia prawo uzależnia przyznanie statutu zakładu pracy chronionej. W pewnych przypadkach wymagane jest zatrudnienie w takim zakładzie personelu medycznego. Art. 28 ust. 1 pkt 3 i art. 30 ust. 4 ustawy [31] dają podstawę do przetwarzania informacji o zatrudnieniu personelu medycznego przez wojewodę. Należy zwrócić jednak uwagę na przepis art. 75 ustawy [32], z którego wynika, że jako dowód należy dopuścić wszystko, co może przyczynić się do wyjaśnienia sprawy, a nie jest sprzeczne z prawem. W szczególności mogą to być dokumenty, zeznania świadków, opinie biegłych oraz oględziny. Ustawa [31] nie przesądza, jakie informacje są wystarczające dla potwierdzenia wymogów, by zakład mógł zostać uznany za zakład pracy chronionej.*
- Czy legalne jest udostępnianie dokumentacji pracowniczej inspektorom NIK ?

Zgodnie z art. 5 [34] kontrola działalności samorządu terytorialnego prowadzona jest pod względem legalności, gospodarności i rzetelności. Art. 29 ww. ustawy upoważnieni przedstawiciele mają prawo wglądu do wszelkich dokumentów związanych z działalnością jednostek kontrolowanych. Giodo uznał, że kontrolerzy mają również wgląd w dokumentację zawierającą dane osobowe, o ile informacje zawarte w tej dokumentacji wiążą się z problematyką kontroli. Dotyczy to zarówno danych „zwykłych” jak i „wrażliwych”.

- Czy legalne jest ujawnienie przez NIK wysokości wynagrodzenia Prezesa Zarządu i dyrektora jednej ze spółek ?

Giodo uznał, że informacja dotycząca wysokości wynagrodzenia nie stanowi danej osobowej, gdyż nie wskazuje bezpośrednio na tożsamość określonej osoby. Może natomiast należeć do sfery dóbr osobistych i być chroniona przepisami kodeksu cywilnego [9].

- Czy dopuszczalne jest udostępnienie firmie prowadzącej audyt umów o pracę oraz imiennych list pracowników spółki ?

Giodo wskazał na ustawę [37], która stwierdza, że kierownik jednostki organizacyjnej udostępnia biegłemu rewidentowi, przeprowadzającemu badanie sprawozdania finansowego dokumenty stanowiące podstawę dokonanych w nich zapisów oraz wszelkie dokumenty mogące mieć wpływ na sformułowanie oceny biegłego rewidenta o sytuacji majątkowej i finansowej badanej jednostki (...). Giodo uznał, że nie jest uprawniony do przesądzania, które dokumenty mogą być udostępnione, a które nie.

#### Ad. 6

- Czy konieczne jest uzyskiwanie zgody na przetwarzanie przez pracodawcę danych osobowych dotyczących przynależności związkowej w celu pobierania składek związkowych z wynagrodzenia ?

Giodo stwierdził, że przetwarzanie danych osobowych wrażliwych bez zgody osoby, której dane dotyczą jest możliwy jedynie w przypadku, gdy przepis innej ustawy na to zezwala i stwarza pełne gwarancje ich ochrony. W tym przypadku jest to [14], zgodnie z którym „pracodawca na pisemny wniosek organizacji związkowej i za pisemną zgodą pracownika, jest zobowiązany pobierać z wynagrodzenia pracownika składkę związkową zadeklarowanej przez niego wysokości.

- Czy legalne jest przetwarzanie przez pracodawcę danych o przynależności związkowej pracownika ?

Zdaniem Giodo, wymagana jest zgoda pracownika na piśmie.

- Czy udostępnianie związkom zawodowym listy składek, z określoną wysokością składek, gdy składka określona jest jako procent od wynagrodzenia jest legalne ?

Giodo stwierdził, że przepisy [14] nie upoważniają pracodawcy do przekazywania listy z wyszczególnioną wysokością składek. W świetle uchwały Sądu Najwyższego, w której stwierdzono, że ujawnienie przez pracodawcę wysokości wynagrodzenia pracownika może stanowić naruszenie jego dóbr osobistych, Giodo uznał, że uzyskanie zgody pracowników na przekazanie takiej listy byłoby zasadne.

- Czy legalne jest udostępnianie organizacji związkowej akt osobowych pracownika i innej dokumentacji, bez zgody pracownika ?

Zdaniem Giodo brak jest podstaw do takiego udostępniania.

#### Ad. 7

- Czy legalne jest publikowanie na tablicy ogłoszeń informacji o wysokości dochodów zadeklarowanych przez pracowników ubiegających się o świadczenia z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych ?

Giodo uznał, że takie przetwarzanie jest dopuszczalne wyłącznie za zgodą osób, których dane dotyczą. Wskazał na pogląd Sądu Najwyższego, że „ujawnienie (...) bez zgody pracownika wysokości jego wynagrodzenia za pracę może stanowić naruszenie dobra osobistego w rozumieniu art. 23 i 24 Kodeksu Cywilnego” [9].

- Czy legalne jest opublikowanie przez pracodawcę danych pracowników w zakresie: imię, nazwisko i stanowisko na stronach internetowych ?  
*GIODO wyjaśnił, że jest dopuszczalne, bo dane te stanowią „dane służbowe” i nie wkraczają w sferę życia prywatnego pracowników.  
Jeśli stosunek pracy wygasł, dane nie powinny być publikowane, chyba, że zachodzi inna przesłanka legalizująca przetwarzanie np. zgoda osoby, której dane dotyczą.*
- Czy dopuszczalne jest motywowanie pracowników poprzez publikowanie w siedzibie firmy listy zawierającej nazwiska i imiona osób oraz informacje o procentowym wykonaniu planu ?  
*Podstawę przetwarzania może stanowić art. 23 pkt 5 ust.1 [7], o ile publikowanie nie narusza praw i wolności osoby, której dane dotyczą. Udostępnianie takie powinno odbywać się z uwzględnieniem wszystkich okoliczności (urlopów, zwolnień), jakie miały wpływ na wysokość uzyskiwanych przez pracowników wyników.*
- Czy legalne jest udostępnienie informacji o nagrodach, wysokości odprawy emerytalnej itp. byłej głównej księgowej w przedsiębiorstwie państwowym ?  
*GIODO wykazał, że zgodnie z [11] informacje o wynagrodzeniu osób podlegających przepisom ustawy są jawne i nie podlegają [7] ani tajemnicy handlowej. Ustawa ma zastosowanie do głównych księgowych jednostek organizacyjnych m.in. przedsiębiorstw państwowych.*
- Czy legalne jest udostępnienie zaświadczenia lekarskiego jednego z pracowników, pracownikom, którzy nie byli upoważnieni do załatwiania spraw związanych z zatrudnieniem ?  
*GIODO uznał, że pracodawca naruszył obowiązek zabezpieczenia danych i skierował sprawę do prokuratury*
- Czy legalne jest udostępnienie danych pracownika innej firmie ? Do GIODO wpłynęła skarga, że część wynagrodzenia za dany miesiąc wypłacił mu się pracodawca, ale inna firma, z którą nie zawierał umowy o pracę, ani nie udostępnił danych osobowych.  
*Okazało się, że skarżący otrzymał powyższe wynagrodzenie za pracę, jaką świadczył na podstawie umowy zlecenia na rzecz firmy, która dokonała wypłaty. Wobec czego działanie zleciodawcy miało uzasadnienie w przepisie art. 23 ust. 1 pkt 3 [7].*
- Czy pracodawca może zobowiązać pracowników do przedstawiania się imieniem i nazwiskiem w służbowych rozmowach telefonicznych ?  
*GIODO stwierdził, że przedstawianie się w rozmowach telefonicznych imieniem i nazwiskiem nie stanowi przetwarzania danych w zbiorze i w związku z tym przepisy [7] nie mają w tym przypadku zastosowania. Ponadto imię, nazwisko i stanowisko mają charakter danych „służbowych”. Pracodawca może zobowiązać pracowników do podawania tych danych, gdy jest to uzasadnione ze względu na ustalone zwyczajowo stosunki gospodarcze, społeczne, czy dobry obyczaj.*
- Czy były pracownik może mieć prawo wglądu w listę płac (w obecności upoważnionego pracownika księgowości) w celu uzyskania informacji o swoich dochodach ?  
*GIODO stwierdził, że pod warunkiem zanonimizowania danych pozostałych osób na liście, można takiego dostępu udzielić.*
- Czy legalne jest opublikowanie w gazecie firmowej danych osobowych byłego pracownika – formularza wykorzystywanego przez ZUS do ustalania kapitału początkowego ?  
*GIODO nakazał usunięcie niezgodności. Uznał ponadto, że spółka naruszyła obowiązek zabezpieczenia danych poprzez udostępnienie tych danych osobom nieupoważnionym*
- Czy legalne jest telefoniczne udzielanie przez pracodawcę na żądanie banku informacji o wysokości wynagrodzenia pracownika ?  
*Udzielenie informacji drogą telefoniczną nie wynika z przepisów prawa. Odpowiedzialność za udostępnienie informacji osobom nieupoważnionym określona została w art. 51 [7].*
- Czy legalne jest zobowiązanie do noszenia identyfikatorów z imieniem, nazwiskiem, tytułem naukowym, nazwą firmy i jednostki organizacyjnej ?

*GIODO poinformował, że w przypadku, gdy przepisy wewnętrzne jednostki (regulamin pracy) przewidują taki obowiązek, noszenie ww. identyfikatorów jest legalne. (Zgodnie z art. 104 par. 1 [5], regulamin pracy ustala organizację i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników. Ponadto par. 4 [6] brzmi „jeśli zachodzi potrzeba, pracodawca w związku z zatrudnieniem pracownika wystawia legitymację służbową, przepustkę lub inny dokument upoważniający pracownika do przebywania na terenie zakładu pracy lub załatwiania spraw służbowych poza zakładem”).*

- Czy zgodne z przepisami jest przekazywanie danych pomiędzy poszczególnymi komórkami zakładu pracodawcy ?

*Jako działanie dokonywane przez tego samego administratora danych – nie narusza przepisów ustawy [7]. Nie stanowi udostępnienia innemu podmiotowi.*

- Czy legalne jest udostępnienie prywatnego numeru telefonu i adresu miejsca zamieszkania innym pracownikom firmy polegające na wprowadzeniu tych danych do książki adresowej poczty elektronicznej na komputerze każdego z pracowników ?

*GIODO uznał, że działanie takie stanowi zmianę celu przetwarzania danych, gromadzonych na podstawie kodeksu pracy i brak jest podstaw udostępniania tych danych innym pracownikom.*

- Czy legalne jest żądanie okazania list pracowników zatrudnionych przez podmiot, który ma wykonać zlecenie w trybie ustawy [36]?

*W myśl tej ustawy zamawiający może, a w niektórych przypadkach jest zobowiązany żądać od dostawców lub podwykonawców potwierdzenia tego, że zatrudnia pracowników zdolnych do wykonania zamówienia.*

- Czy legalne jest udostępnienie członkom wspólnoty mieszkaniowej informacji o wysokości wynagrodzenia dozorca posesji ?

*GIODO uznał, że jest legalne. Podstawę ku temu stanowi przepis art. 29 ust. 3 [38] – każdy właściciel lokali ma prawo do kontroli zarządu (w tym gospodarki finansowej zarządu).*

- Czy legalne jest udostępnianie danych osobowych pracowników spółdzielni jej członkom ?

*Nie stanowi przesłanki legalności ustawa [39]. Zagadnienie miało być przedmiotem rozstrzygnięcia Sądu.*

- Czy legalne jest wysyłanie przez zarząd spółki akcyjnej materiałów reklamowych od akcjonariuszy do zatrudnionych przez spółkę akwizytorów ?

*Nie jest legalne, stanowi naruszenie art. 26 ust. 2 [7] i podlega art. 49 ust. 1 ustawy.*

#### Ad. 8

- Czy konieczna jest rejestracja zbiorów danych przetwarzanych w związku z zatrudnieniem (np. osób kontaktowych)

*GIODO stwierdził, że takie dane są zwolnione z obowiązku rejestracji (imię, nazwisko, służbowy tel., email) na podstawie art. 43 ust.1 pkt 11 i art. 43 ust.1 pkt 9 [7], ponieważ informacje o pracowniku reprezentującym pracodawcę mogą być ujawnione bez zgody pracownika w publikacjach w internecie lub ogłoszeniu prasowym i łatwość ich pozyskania z tych źródeł powoduje, że mają charakter danych publicznie dostępnych.*

- Czy zbiory zawierające oświadczenia majątkowe pracowników podlegają rejestracji ?

*GIODO stwierdził, że dane zbierane na formularzu, którego wzór został określony w [30] są danymi osobowymi i podlegają ochronie przewidzianej dla tych danych. Formularze te są opatrzone klauzulą „poufne” i w tym zakresie znajduje zastosowanie ustawa o ochronie informacji niejawnych. Formularze te są włączane do akt osobowych poszczególnych pracowników w związku z czym nie tworzą osobnego zbioru i nie wymagają zgłoszenia do rejestracji.*

- Jakie są obowiązki administratorów zbiorów nie podlegających rejestracji ?

*Takie same jak administratorów zbiorów podlegających rejestracji. Nie ma w tym zakresie różnicy. Wymagane jest zabezpieczenie zbiorów, ewidencja pracowników itd.*

- Czy konieczna jest rejestracja zbiorów danych osobowych byłych pracowników – archiwizowanych ?  
*Administrator zgodnie z art. 43 [7] jest zwolniony z takiego obowiązku.*

Ad. 9

- Kiedy zbieranie danych osób starających się o zatrudnienie za pomocą ankiety jest zgodne z ustawą [7] ?  
*GIODO stwierdził, że ankieta powinna zawierać informacje o siedzibie i pełnej nazwie spółki, o prawie do wglądu do danych, prawie do ich poprawiania i informacji o obowiązku lub dobrowolności poprawiania danych.*
- Czy konieczna jest zgoda pracownika na przetwarzanie danych w związku z zatrudnieniem ?  
*GIODO uznał, że zgoda nie jest potrzebna, bo pracodawca przetwarza dane na podstawie przepisów prawa.*
- Jak powinna brzmieć formuła zgody na przetwarzanie danych przez kandydatów do pracy ?  
*GIODO uznał, że formuła zgody, stanowiąca przesłankę legalności przetwarzania danych powinna zawierać w swej treści określenie celu, dla którego dane są zbierane, wskazanie podmiotu, któremu dane są przekazywane. Administrator danych zobowiązany jest do spełnienia obowiązku informacyjnego określonego w [7] art. 24. ust.1*
- Czy legalne jest przetwarzanie przez pracodawcę danych osobowych pracownika po wygaśnięciu umowy o pracę ?  
*Pracodawca ma taki obowiązek wynikający z przepisów prawa [10].*
- Czy można przetwarzać dane o wysokości i źródle przychodów członków rodziny pracownika, w celu wypłaty świadczeń socjalnych ?  
*GIODO uznał, że jeśli przyznanie świadczenia uzależnione, zgodnie z postanowieniami regulaminu uzależnione jest od posiadania przez pracodawcę tej informacji, nie narusza to przepisów ustawy.*
- Czy istnieje obowiązek zwrotu złożonych dokumentów kandydatom do pracy ?  
*GIODO stwierdził, że administrator ma obowiązek zapewnić tym danym ochronę. Jeżeli dane nie są już niezbędne dla celu, dla którego zostały zebrane celowe jest ich usunięcie lub anonimizacja.*
- Kiedy legalne jest powierzenie innemu podmiotowi danych pracowników w określonym celu np. prowadzenia akt osobowych, czy prowadzenia spraw księgowych przez firmę rachunkową ?  
*Powierzenie nie wymaga zgody osób, których dane dotyczą, należy jednak podkreślić, że podmiot przetwarzający dane może je przetwarzać wyłącznie w zakresie i celu przewidzianym w umowie.*

## Literatura

1. Sprawozdania Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych z działalności, <http://www.giodo.gov.pl>
2. Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (2005 Dz. U. Nr 86 poz. 732)
3. Ustawa z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników (2005 Dz. U. Nr 94 poz. 788)
4. Ustawa z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (2004 Dz. U. Nr 236 poz. 2355)
5. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 1998 Nr 21, poz. 94 ze zm)
6. Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz.U. Nr 62 poz. 286)
7. Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (Dz.U. z 2004 r, Nr 25, poz. 219, nr 33 poz.285)
8. Ustawa z 4 marca 1994 r o zakładowych funduszu świadczeń socjalnych (Dz.U. z 1996 r. Nr 70 poz. 335 ze zm.)
9. Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 Kodeks Cywilny (Dz.U. 2005, nr 48, poz. 462)
10. Ustawa z dnia 14 lipca 1983 r. o narodowym zasobie archiwalnym i archiwach (Dz.U. z 2002 Nr 171 poz. 1396)
11. Ustawa z dnia 3 marca 2000 o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz.U. Nr 26, poz. 306 ze zm.)
12. Ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby lub macierzyństwa (Dz.U. nr 60 poz. 636 ze zm.)

13. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 27 lipca 1999 r. w sprawie szczegółowych zasad i trybu kontroli zaświadczeń lekarskich (Dz.U. nr 65 poz. 743 ze zm.)
14. Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2001 r. nr 79 poz. 854 ze zm.)
15. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia w sprawie pracowniczych kas zapomogowo-pożyczkowych oraz spółdzielczych kas oszczędnościowo-kredytowych w zakładach pracy (Dz.U. nr 100 poz. 502 ze zm.)
16. Ustawa z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji (Dz.U. z 2000 nr 101 poz. 1092 ze zm.)
17. Ustawa z dnia 26 kwietnia 1996 r. o Służbie Więziennej (Dz.U. nr 61 poz. 283 ze zm.)
18. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 27 lipca 1999 r. w sprawie dowodów stanowiących podstawę przyznania i wypłaty zasiłków z ubezpieczenia społecznego w razie choroby lub macierzyństwa (Dz.U. nr 65 poz. 742 ze zm.)
19. Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 24 maja 1999 r. w sprawie szczegółowych zasad prowadzenia postępowania kwalifikacyjnego w stosunku do osób ubiegających się o przyjęcie do służby w Policji, w tym w oddziałach do służby w prewencji Policji osób, które nie posiadają wykształcenia średniego (Dz.U. nr 50 poz. 515 ze zm.)
20. Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 14 listopada 1996 w sprawie regulaminu dyscyplinarnego funkcjonariuszy Służby Więziennej (Dz.U. nr 136 poz. 634 ze zm.)
21. Ustawa z dnia 21 sierpnia 1997 r. o ograniczeniu prowadzenia działalności gospodarczej przez osoby pełniące funkcje publiczne (Dz.U. nr 106 poz. 679. ze zm.)
22. Ustawa z dnia 24 czerwca 1983 o społecznej inspekcji pracy (Dz.U. Nr 35 poz. 163 ze zm.)
23. Ustawa z dnia 6 marca 1981 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 1985 nr 54 poz. 276 ze zm.)
24. Konwencja nr 81 przyjęta w Genewie dnia 11 lipca 1947 r. dotycząca inspekcji pracy w przemyśle i handlu (Dz.U. z 1997 nr 72 poz. 450 ze zm.)
25. Konwencja nr 129 przyjęta w Genewie dnia 25 czerwca 1969 r dotycząca inspekcji pracy w rolnictwie (Dz. U. z 1997 nr 72 poz. 452 ze zm.)
26. Ustawa z dnia 7 października 1992 r. o regionalnych izbach obrachunkowych (Dz.U. nr 85 poz. 428 ze zm.)
27. Ustawa z dnia 10 września 1999 r. Kodeks karny skarbowy (Dz.U. nr 83 poz. 930 ze zm.)
28. Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 18 listopada 1999 r. w sprawie szczegółowych zasad nad samodzielnymi publicznymi zakładami opieki zdrowotnej i nad jednostkami transportu sanitarnego (Dz.U. nr 94 poz. 1097 ze zm.)
29. Ustawa z dnia 16 września 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych (Dz.U. nr 31 poz. 214 ze zm.)
30. Rozporządzenie Prezydenta RP z dnia 31 grudnia 1997 r. w sprawie ustalenia wzorów formularzy oświadczeń o prowadzeniu działalności gospodarczej i o stanie majątkowym (Dz.U. nr 162 poz. 1106 ze zm.)
31. Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz o zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. nr 123 poz. 776 ze zm.)
32. Ustawa z dnia 14 czerwca 1960 r Kodeks postępowania administracyjnego (Dz.U. z 2000 nr 98 poz. 1071 ze zm.)
33. Ustawa z dnia 26 stycznia 1984 r. Prawo prasowe (Dz.U. nr 5 poz. 24 ze zm.)
34. Ustawa z dnia 23 grudnia 1994 r. o Najwyższej Izbie Kontroli (Dz.U. 1995 nr 13 poz. 59 ze zm.)
35. Ustawa z dnia 14 marca 1985 r. o Inspekcji Sanitarnej (Dz.U. nr 90 poz. 575 ze zm.)
36. Ustawa z dnia 10 czerwca 1994 r. o zamówieniach publicznych (Dz.U. 1998 nr 119 poz. 773 ze zm.)
37. Ustawa z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości (Dz.U. nr 121 poz. 591 ze zm.)
38. Ustawa z dnia 24 czerwca 1994 r. o własności lokali (Dz.U. nr 85 poz. 388 ze zm.)
39. Ustawa z dnia 16 września 1982 r. Prawo spółdzielcze (Dz.U. 1995 nr 54 poz. 288 ze zm.)