

Ochrona danych osobowych – obowiązki pracodawcy

Jeśli pracodawca żąda od pracowników jedynie danych osobowych, których wymagają przepisy, nie potrzebuje zgody tych osób na ich przetwarzanie. Musi natomiast zabezpieczyć je przed uszkodzeniem lub zniszczeniem oraz dostępem osób nieuprawnionych. Jeżeli nie chce samodzielnie wykonywać wszystkich zadań dotyczących ochrony danych osobowych, może powołać administratora bezpieczeństwa informacji.

W czasie rekrutacji i zatrudnienia pracodawca przetwarza dane osobowe kandydatów do pracy oraz pracowników. Przetwarzanie danych osobowych polega na ich zbieraniu, utrwalaniu, przechowywaniu, opracowywaniu, zmienianiu, udostępnianiu i usuwaniu. Dlatego pracodawca ma status administratora danych osobowych i musi stosować się do ustawy o ochronie danych osobowych. Administratorem danych osobowych jest bowiem organ, jednostka organizacyjna, podmiot lub osoba prawna i fizyczna decydująca o celach i środkach przetwarzania danych osobowych (*art. 7 pkt 4 ustawy o ochronie danych osobowych*). Definicja danych osobowych jest bardzo szeroka. Są nimi wszelkie informacje zidentyfikowanej lub możliwej do zidentyfikowania osoby fizycznej, tj. takiej, której tożsamość można określić – bez nadmiernych kosztów, czasu i działań – bezpośrednio lub pośrednio, w szczególności przez powołanie się na numer identyfikacyjny albo jeden lub kilka specyficznych czynników określających jej cechy fizyczne, fizjologiczne, umysłowe, ekonomiczne, kulturowe lub społeczne (*art. 6 ustawy o ochronie danych osobowych*).

Zdaniem Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych (GIODO), wyrażonym w decyzji z 29 sierpnia 2013 r. (DIS/DEC-884/13/55242):



Danymi osobowymi są zarówno takie dane, które pozwalają na określenie tożsamości konkretnej osoby, jak i takie, które nie pozwalają na jej natychmiastową identyfikację, ale są, przy pewnym nakładzie kosztów, czasu i działań, wystarczające do jej ustalenia. Daną osobową będzie taka informacja, która pozwala na ustalenie tożsamości danej osoby, bez nadzwyczajnego wysiłku i nakładów, zwłaszcza przy wykorzystaniu łatwo osiągalnych i powszechnie dostępnych źródeł.

Przetwarzanie danych za zgodą lub bez niej

Zasadniczo pracodawca potrzebuje do przetwarzania danych zgody osoby, której one dotyczą (*art. 23 ust. 1 pkt 1 ustawy o ochronie danych osobowych*). Taka zgoda jest niezbędna w przypadku kandydatów do pracy w procesie rekrutacji. Jednak nie dotyczy danych, których pracodawca może od nich żądać na podstawie Kodeksu pracy.

Pracodawca nie musi uzyskiwać zgody:

- kandydata do pracy – jeśli żąda podania wyłącznie następujących danych: imię (imiona) i nazwisko, imiona rodziców, data urodzenia, miejsce zamieszkania (adres do korespondencji), wykształcenie oraz przebieg dotychczasowego zatrudnienia (*art. 22¹ § 1 Kodeksu pracy*),