



**GENERALNY INSPEKTOR
OCHRONY DANYCH
OSOBOWYCH**

dr Wojciech R. Wiewiórowski

Warszawa, dnia 5 lutego 2013 r.

DOLiS/DEC-96/13

dot. [...]

DECYZJA

Na podstawie art. 104 § 1 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. Kodeks postępowania administracyjnego (Dz. U. z 2000 r. Nr 98, poz. 1071 z późn. zm.) oraz art. 12 pkt 2, art. 22 i art. 23 ust. 1 pkt 5 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (Dz. U. z 2002 r. Nr 101, poz. 926 z późn. zm.), po przeprowadzeniu postępowania administracyjnego w sprawie skargi Pani W.P. zamieszkałej we W. [...] na przetwarzanie jej danych osobowych przez P. S.A. [...] oraz Miejską Bibliotekę Publiczną [...],

odmawiam uwzględnienia wniosku.

Uzasadnienie

Do Biura Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych (dalej również jako GIODO) wpłynęła skarga Pani W.P. zamieszkałej we W. [...] (dalej zwanej również Skarżącą) na przetwarzanie jej danych osobowych przez Centrum Zarządzania Kadrami Dział Zarządzania Kadrami w O. P.S.A. [...] oraz Miejską Bibliotekę Publiczną [...].

W treści skargi Pani W.P. wskazała, że cyt.: „Sprawa dotyczy sporządzenia bez mojej zgody pisma dn. [...].10.2011 r. przez Kierownika Sekcji Obsługi Kadrowej (...) na podstawie telefonu osoby postronnej”. Skarżąca podniosła, że P. S.A. sporządziła dla Miejskiej Biblioteki Publicznej

we W. pismo, w którym podano informacje ze świadectwa pracy wraz z komentarzem: „W.P. w dniu [...].12.1971 roku złożyła podanie o zwolnienie z pracy nie podając przyczyn”.

W związku z powyższym Skarżąca żąda cyt.: „wyjaśnienia i wyciągnięcia konsekwencji służbowych zgodnych z Ustawą o ochronie danych osobowych (...) do osób, które naruszyły moje dobro osobiste bez mojej wiedzy i zgody (...)”.

W toku przeprowadzonego postępowania wyjaśniającego w niniejszej sprawie Generalny Inspektor Ochrony Danych Osobowych ustalił, co następuje.

- 1) Dane osobowe Skarżącej Miejska Biblioteka Publiczna we W. przetwarza od dnia jej zatrudnienia (umowa o pracę), tj. od dnia [...] października 1989 r.
- 2) [...] października 2011 r. pracownik Miejskiej Biblioteki Publicznej we W. skontaktował się telefonicznie z CZK Dział Zarządzania Kadrami w O. (P. S.A.) w celu potwierdzenia autentyczności oraz interpretacji świadectwa pracy z dnia [...] grudnia 1983 r., wystawionego przez P. S.A. dla Pani W.P., w związku z kompletowaniem dokumentacji w celu naliczenia nagrody jubileuszowej. Podczas rozmowy telefonicznej pracownik P. S.A. poprosił pracownika biblioteki o przesłanie przedmiotowej prośby na piśmie. Tego samego dnia P. S.A. - CZK Dział Zarządzania Kadrami w O. otrzymał faksem wniosek Dyrektora ww. Miejskiej Biblioteki Publicznej o treści cyt.: „W związku z kompletowaniem dokumentacji pracowniczej w celu naliczenia nagrody jubileuszowej Pani W.P. zatrudnionej w Państwa zakładzie pracy w okresie od [...] listopada 1968 roku do [...] grudnia 1971 roku, zwracam się z prośbą o sprawdzenie w dokumentacji archiwalnej Państwa zakładu świadectwa Pani P. w celu ustalenia pewnych kwestii dotyczących rozwiązania stosunku pracy oraz potwierdzenia autentyczności posiadanego przez nas dokumentu. Szczególnie ważną sprawą dla nas jest informacja o podanym powodzie rozwiązania stosunku pracy oraz o tym co było przyczyną, że świadectwo to podpisał Radca Prawny, a nie pracodawca (...)”.
- 3) [...] października 2011 r. pracownik Biblioteki skontaktował się telefonicznie z Działem Zarządzania Kadrami w celu ustalenia etapu realizacji przesłanego wniosku oraz uzyskał wyjaśnienie, że stanowisko służbowe „radcy”, występujące w P. S.A., nie jest tożsame z radcą prawnym. Również w tym samym dniu pracownik P.S.A. sporządził odpowiedź do Miejskiej Biblioteki Publicznej [...], zawierającą informacje: o przyczynie rozwiązania stosunku pracy z Panią W.P. (zwolnienie na własną prośbę), o złożeniu przez ww. pracownika podania i skorzystaniu z rocznego urlopu bezpłatnego na wychowanie dziecka wraz z podstawą prawną.

W tym stanie faktycznym GIODO zważył, co następuje.

Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (Dz. U. z 2002 r., Nr 101, poz. 926 z późn. zm.), zwana dalej ustawą, określa zasady postępowania przy przetwarzaniu danych osobowych oraz prawa osób fizycznych, których dane osobowe są lub mogą być przetwarzane w zbiorach danych (art. 2 ust. 1 ustawy). W świetle przepisów powołanego aktu prawnego, przetwarzanie danych osobowych jest uprawnione, gdy spełniona zostanie którakolwiek z przesłanek wymienionych w art. 23 ust. 1 ustawy. Przesłanki te odnoszą się do wszelkich form przetwarzania danych wymienionych w art. 7 pkt 2 ustawy, w tym w szczególności do ich udostępnienia. Stosownie do treści powołanego przepisu, przetwarzanie danych osobowych jest dopuszczalne wtedy, gdy: osoba, której dane dotyczą, wyrazi na to zgodę, chyba że chodzi o usunięcie dotyczących jej danych (pkt 1), jest to niezbędne dla zrealizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa (pkt 2), jest to konieczne do realizacji umowy, gdy osoba, której dane dotyczą, jest jej stroną lub gdy jest to niezbędne do podjęcia działań przed zawarciem umowy na żądanie osoby, której dane dotyczą (pkt 3), jest niezbędne do wykonania określonych prawem zadań realizowanych dla dobra publicznego (pkt 4), jest to niezbędne dla wypełnienia prawnie usprawiedliwionych celów realizowanych przez administratorów danych albo odbiorców danych, a przetwarzanie nie narusza praw i wolności osoby, której dane dotyczą (pkt 5). Katalog przesłanek wymienionych w art. 23 ww. aktu prawnego, jest zamknięty, i każda z nich ma charakter autonomiczny i niezależny. Oznacza to, iż przesłanki te co do zasady są równoprawne, a wobec tego spełnienie co najmniej jednej z przesłanek stanowi o zgodnym z prawem przetwarzaniu danych osobowych. Tym samym zgoda osoby, której dane dotyczą nie jest jedyną podstawą dopuszczającą przetwarzanie danych osobowych, bowiem proces przetwarzania danych będzie zgodny z ustawą również wówczas, gdy administrator danych wykaże spełnienie innej z wyżej wymienionych przesłanek.

Wskazać należy także, iż w myśl art. 26 ust. 1 pkt 3 ustawy o ochronie danych osobowych, obowiązkiem administratora jest zapewnienie, aby przetwarzane dane osobowe były merytorycznie poprawne. Wynikające z tych danych informacje powinny być zgodne z prawdą, pełne (kompletne) oraz uzasadnione celem przetwarzania danych.

W stanie faktycznym niniejszej sprawy, Dyrektor Miejskiej Biblioteki Publicznej [...] zwrócił się do P. S.A. o potwierdzenie autentyczności dokumentu wystawionego przez P. S.A. oraz interpretację informacji w nim zawartych w celu naliczenia nagrody jubileuszowej zgodnie z § 11 Rozporządzenia Ministra Kultury i Sztuki z dnia 23 kwietnia 1999 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników instytucji kultury prowadzących gospodarkę finansową na zasadach ustalonych dla zakładów budżetowych (Dz.U. z1992 r., Nr 58, poz. 285, z późn.zm.), które

obowiązywało w czasie podejmowania kwestionowanych przez Skarżącą działań. W myśl regulacji § 11 pkt 1 Rozporządzenia pracownikowi przysługują nagrody jubileuszowe w wysokości 75%, 100%, 150 %, 200 %, 300% miesięcznego wynagrodzenia odpowiednio po 20, 25, 30, 35 i 40 latach pracy. Stosownie natomiast do przepisu art. 97 § 2 Kodeksu pracy w świadectwie pracy należy podać informacje dotyczące okresu i rodzaju wykonywanej pracy, zajmowanych stanowisk, trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy, a także inne informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego. Ponadto w świadectwie pracy zamieszcza się wzmiankę o zajęciu wynagrodzenia za pracę w myśl przepisów o postępowaniu egzekucyjnym. Na żądanie pracownika w świadectwie pracy należy podać także informację o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz o uzyskanych kwalifikacjach.

Przepis art. 23 ust. 1 pkt 5 ustawy ustanawia tzw. klauzulę usprawiedliwionego celu. Przewiduje on, że dozwolone jest przetwarzanie danych osobowych, jeżeli jest ono niezbędne do osiągnięcia prawnie usprawiedliwionych celów: realizowanych przez administratora danych lub odbiorcę danych, a nadto przetwarzanie danych nie narusza praw i wolności osoby, której dane dotyczą (w przesłance tej można dopatrywać się konieczności wyważenia interesów osoby, której dane dotyczą, i interesów administratora danych lub odbiorcy danych).

Wobec powyższego, w ocenie organu udzielenie przez P.S.A. Miejskiej Bibliotece Publicznej we W. informacji o przyczynie rozwiązania stosunku pracy z Panią W.P. (zwolnienie na własną prośbę), o złożeniu przez ww. pracownika podania i skorzystaniu z rocznego urlopu bezpłatnego na wychowanie dziecka wraz z podstawą prawną nie naruszało praw ani wolności Skarżącej a zakres danych osobowych zawartych w korespondencji między podmiotami nie wykraczał poza zakres danych osobowych, do którego przetwarzania pracodawca jest upoważniony na podstawie przepisów ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jedn. Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.). Organ zgadza się ze stanowiskiem wyrażonym przez P. S.A., że cyt.: „udzielenie wyjaśnień (...) było niezbędne dla wypełnienia prawnie usprawiedliwionych celów realizowanych przez administratorów danych (...) Przetwarzanie danych osobowych Pani W.P, polegające na ustaleniu uprawnień pracowniczych w celu naliczenia nagrody jubileuszowej leżało (...) w interesie majątkowym pracownika.”.

Mając zatem na względzie okoliczności faktyczne przedmiotowej sprawy, bezspornym jest, iż z punktu widzenia przepisów ustawy o ochronie danych osobowych, przetwarzanie danych osobowych Skarżącej w kwestionowany przez nią sposób znajduje oparcie w art. 23 ust. 1 pkt 5 oraz art. 26 ust. 1 pkt 3 ustawy o ochronie danych osobowych.

W tym stanie faktycznym i prawnym Generalny Inspektor Ochrony Danych Osobowych rozstrzygnął, jak w sentencji.

Na podstawie art. 21 ust. 1 ustawy o ochronie danych osobowych stronie niezadowolonej z niniejszej decyzji przysługuje, w terminie 14 dni od dnia jej doręczenia, prawo złożenia do Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych wniosku o ponowne rozpatrzenie sprawy (adres: Biuro Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych, ul. Stawki 2 , 00 – 193 Warszawa).