



**GENERALNY INSPEKTOR
OCHRONY DANYCH
OSOBOWYCH**

dr Edyta Bielak-Jomaa

Warszawa, dnia 20 lipca 2016 r.

DOLiS – 033 – 287/16/BG

Pan

Mariusz Haładaj

Podsekretarz Stanu w Ministerstwie Rozwoju

Pl. Trzech Krzyży 3/5

00-507 Warszawa

w odpowiedzi na pismo z dnia [...] lipca 2016 r. – uprzejmie informuję, że do **projektu ustawy o zmianie niektórych ustaw w celu poprawy otoczenia prawnego przedsiębiorców**, Generalny Inspektor Ochrony Danych Osobowych – z punktu widzenia przepisów ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (Dz. U. z 2016 r. poz. 922) – zgłasza następujące uwagi.

Projekt przewiduje zmianę w art. 22¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r. poza. 1502, z późn. zm.), zgodnie z którą pracodawca, będący podmiotem podlegającym nadzorowi Komisji Nadzoru Finansowego w rozumieniu ustawy z dnia 21 lipca 2006 r. o nadzorze nad rynkiem finansowym (Dz. U. z 2016 r. poz. 174 i 615), miałby prawo żądać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania informacji w zakresie skazania prawomocnym wyrokiem za umyślne przestępstwo lub umyślne przestępstwo skarbowe (art. 3 projektu ustawy). W opinii Generalnego Inspektora wątpliwe jest, czy uprawnienie pracodawcy powinno odnosić się do wszystkich osób ubiegających się o zatrudnienie u tego rodzaju podmiotów. Jak wskazano w uzasadnieniu do projektu, „*Informacje o niekaralności pracownika mają znaczenie np. dla firm działających na rynku finansowym, powierzających swym pracownikom pieniądze lub papiery wartościowe lub których pracownicy podejmują decyzje obciążone wysokim ryzykiem*”. Zatem o ile tego rodzaju weryfikacja może być uzasadniona w stosunku do niektórych kategorii pracowników, nie wydaje się ona konieczna w każdym przypadku, gdyż nie zawsze zatrudnienie u podmiotu podlegającego nadzorowi Komisji Nadzoru Finansowego wiązać się będzie z powierzaniem pieniędzy lub papierów wartościowych czy podejmowaniem decyzji obciążonych wysokim ryzykiem. W związku z powyższym, Generalny Inspektor sugeruje uzależnienie możliwości

żądania podania informacji w zakresie skazania prawomocnym wyrokiem za umyślne przestępstwo lub umyślne przestępstwo skarbowe od funkcji, jaką miałby sprawować potencjalny pracownik i jego planowanego zakresu obowiązków. Jest to wskazane z uwagi na zasadę adekwatności, która stanowi, że administrator powinien przetwarzać tylko takiego rodzaju dane i tylko o takiej treści, które są niezbędne ze względu na cel zbierania danych. Dane osobowe nie mogą być zbierane na zapas, „na wszelki wypadek”, tj. bez wykazania celowości ich pozyskania i niezbędności dla realizacji zadań administratora danych (art. 26 ust. 1 pkt 3 ustawy o ochronie danych osobowych).

Dodatkowo, wyjaśnienia wymaga co oznacza sformułowanie „podanie informacji w zakresie skazania prawomocnym wyrokiem za umyślne przestępstwo lub umyślne przestępstwo skarbowe”. Nie jest bowiem jasne, czy wystarczające będzie udzielenie przez osobę ubiegającą się o zatrudnienie informacji, czy skazanie miało miejsce i zgoda na weryfikację tego faktu przez pracodawcę (*vide* art. 3 pkt 1 lit d oraz art. 11 projektu ustawy) – co w opinii Generalnego Inspektora Ochrony Danych osobowych byłoby właściwym rozwiązaniem – czy pracodawca będzie miał prawo żądania bardziej szczegółowych informacji. Dlatego wskazane byłoby doprecyzowanie, iż pracodawca, będący podmiotem podlegającym nadzorowi Komisji Nadzoru Finansowego, ma prawo żądać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania informacji czy była ona skazana prawomocnym wyrokiem za umyślne przestępstwo lub umyślne przestępstwo skarbowe.