



**GENERALNY INSPEKTOR
OCHRONY DANYCH
OSOBOWYCH**

Michał Serzycki

Warszawa, dnia 30 września 2009 r.

DEC/DIS-984/35479/09

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.), art. 12 pkt 2, art. 18 ust. 1 pkt 1 i pkt 6, art. 22 w związku z art. 26 ust. 1 pkt 1 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 przetwarzania danych osobowych przez D. Sp. z o.o.,

nakazuję D. Sp. z o.o., usunięcie uchybień w procesie przetwarzania danych osobowych poprzez:

1. Zaprzestanie pozyskiwania danych osobowych kandydatów do pracy na stanowisko magazyniera lub kuriera za pomocą testów przeprowadzanych w systemie informatycznym o nazwie „A” znajdującego się pod adresem [...], w terminie od dnia, w którym niniejsza decyzja stanie się ostateczna.

2. Usunięcie danych osobowych kandydatów do pracy na stanowisko magazyniera lub kuriera, pozyskanych za pomocą testów przeprowadzanych w systemie informatycznym o nazwie „A” znajdującego się pod adresem [...], w terminie od dnia, w którym niniejsza decyzja stanie się ostateczna.

U z a s a d n i e n i e

Inspektorzy upoważnieni przez Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych, przeprowadzili w D. Sp. z o.o., zwanej dalej Spółką, kontrolę zgodności przetwarzania danych osobowych z przepisami o ochronie danych osobowych [...], tj. ustawą z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (Dz. U. z 2002 r., Nr 101, poz. 926 z późn. zm.), zwaną dalej ustawą, i rozporządzeniem Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie dokumentacji przetwarzania danych osobowych oraz warunków technicznych i organizacyjnych, jakim powinny odpowiadać urządzenia i systemy informatyczne służące do przetwarzania danych osobowych (Dz. U. Nr 100, poz. 1024). W toku kontroli odebrano od pracowników Spółki ustne wyjaśnienia, skontrolowano systemy informatyczne oraz dokonano oględzin pomieszczeń, w których odbywa się przetwarzanie danych osobowych. Stan faktyczny został szczegółowo opisany w protokole kontroli, który został podpisany przez Członka Zarządu Spółki.

Na podstawie tak zgromadzonego materiału dowodowego ustalono, że w procesie przetwarzania danych osobowych Spółka, jako administrator danych, naruszyła przepisy o ochronie danych osobowych, polegające na przetwarzaniu bez podstawy prawnej danych osobowych kandydatów do pracy pozyskiwanych za pomocą testów określających przydatność do wykonywania pracy na stanowisku kuriera lub magazyniera przeprowadzanym w systemie informatycznym o nazwie „A” znajdującego się pod adresem [...].

W związku z powyższym, w dniu [...] lipca 2009 r. Generalny Inspektor Ochrony Danych Osobowych wszczął z urzędu postępowanie administracyjne w niniejszej sprawie w celu wyjaśnienia okoliczności sprawy.

W piśmie z dnia [...] lipca 2009 r., sygn. [...], stanowiącym zawiadomienie o wszczęciu postępowania administracyjnego w przedmiotowej sprawie, Spółka została poinformowana o prawie czynnego udziału w każdym stadium postępowania, a przed wydaniem decyzji wypowiedzenia się, co do zebranych w toku kontroli dowodów i materiałów oraz zgłoszonych żądań.

Pismem z dnia [...] sierpnia 2009 r. Spółka wskazała, iż dane osobowe kandydatów do pracy, wykraczające poza zakres art. 22¹ § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998, Nr 21, poz. 94 z późn. zm.), są przetwarzane przez Spółkę tylko i wyłącznie po uzyskaniu pisemnej, dobrowolnej i wyraźnej zgody. Warunkiem bezwzględny przystąpienia do testu [...] jest uzyskanie dobrowolnej zgody na jego przeprowadzenie oraz zgody na przetwarzanie danych w nim zawartych. System „A” nie jest jedynym czynnikiem decydującym o kwalifikacji kandydata do pracy. System jest tak skonstruowany, że Spółka nie ma dostępu do konkretnych odpowiedzi

kandydata na poszczególne pytania a jedynie ogólnikowych podsumowań. System jedynie rekomenduje i motywuje sugerując dalszą rozmowę z kandydatem oraz wskazują wynik kandydata - obliczony w oparciu o normy danej populacji.

Spółka na podstawie zawartych umów jest upoważniona do przetwarzania danych stanowiących tajemnicę prawnie chronioną m.in. znajdujących się w umowach bankowych, telekomunikacyjnych itp. Spółka powołała się przy tym na art. 6a ust. 1 pkt 2 i art. 104 ustawy z 29 sierpnia 1997 r. Prawo bankowe (Dz.U. z 2002 r. nr 72, poz. 665 z późn. zm.). Mając na uwadze powyższe, osoby, które mają bezpośredni kontakt z danym stanowiącymi tajemnicę prawnie chronioną m.in. tajemnicę bankową, telekomunikacyjną lub ubezpieczeniową muszą być zdaniem Spółki poddani szczególnej weryfikacji, gwarantującej należyte wykonanie usługi i zapewnienie zachowania tajemnicy prawnie chronionej.

Zdaniem Spółki, nie sposób zgodzić się ze stwierdzeniem zawartym w piśmie z dnia [...] lipca 2009 r., sygn. [...], iż „Spółka nie wskazała też przepisu, z którego wynikałby obowiązek podania tych danych przez kandydata do pracy”, albowiem w toku kontroli nie zadano takiego pytania, co przede wszystkim odzwierciedlają protokoły z czynności kontrolnych.

Po zapoznaniu się z całością materiału dowodowego zebranego w sprawie Generalny Inspektor Ochrony Danych Osobowych zważył co następuje:

Zgodnie z treścią art. 26 ust. 1 pkt 1 ustawy, administrator danych przetwarzający dane powinien dołożyć szczególnej staranności w celu ochrony interesów osób, których dane dotyczą, a w szczególności jest obowiązany zapewnić, aby dane te były przetwarzane zgodnie z prawem.

W toku kontroli ustalono, iż niektórzy kandydaci do pracy na stanowisko magazyniera oraz kuriera, jeżeli kierownik danej komórki organizacyjnej stwierdzi, że jest to zasadne, poddawani są testom określającym przydatność do wykonywania pracy na ww. stanowisku przeprowadzonym za pomocą aplikacji znajdującej się pod adresem [...] Spółka wykorzystuje ww. system na podstawie umowy z dnia [...] grudnia 2006 r. zawartej przez Spółkę z K. Sp. z o.o.

W celu przeprowadzenia testu pracownik Spółki przygotowuje stanowisko komputerowe, uruchamia test i udostępnia go kandydatowi. Po skończonym teście pracownik Spółki analizuje wyniki testu.

Na podstawie treści wydruków przykładowych wyników testów stwierdzić należy, iż powyższy system określa cechy kandydata do pracy w następujących kategoriach: prawdomówność, kradzież (czy ma tendencje do kradzieży mienia/pieniędzy), obsługa klienta (czy jest agresywny, niecierpliwy, niegrzeczny czy też pomocny, grzeczny, bezkonfliktowy), normy (czy ma tendencje do przekraczania norm i łamania przepisów). Ponadto wyniki testu zawierają m.in.

informacje, czy kandydat do pracy był skazany za przestępstwo oraz czy widnieje w rejestrze skazanych.

Wskazać należy, iż stosowanie do treści art. 22¹ § 1 Kodeksu pracy pracodawca ma prawo żądać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania danych osobowych obejmujących: imię (imiona) i nazwisko, imiona rodziców, datę urodzenia, miejsce zamieszkania (adres do korespondencji), wykształcenie, przebieg dotychczasowego zatrudnienia. Ponadto, zgodnie z § 2 art. 22' pracodawca ma prawo żądać od pracownika podania, niezależnie od ww. danych osobowych, także innych danych osobowych pracownika, a także imion i nazwisk oraz dat urodzenia dzieci pracownika, jeżeli podanie takich danych jest konieczne ze względu na korzystanie przez pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy, numeru PESEL pracownika. Udostępnienie pracodawcy danych osobowych następuje w formie oświadczenia osoby, której one dotyczą (art. 22¹ § 3 ustawy). Pracodawca ma prawo żądać udokumentowania danych osobowych osób, o których mowa powyżej. Pracodawca może żądać podania innych danych osobowych niż określone wyżej, jeżeli obowiązek ich podania wynika z odrębnych przepisów (art. 22¹ § 4 ustawy), natomiast w zakresie nieuregulowanym w art. 22¹ § 1-4 do danych osobowych, o których mowa w tych przepisach, stosuje się przepisy o ochronie danych osobowych.

Nie można przyjąć również, aby fakt kontaktu pracowników Spółki z informacjami stanowiącymi tajemnicę prawnie chronioną upoważniał Spółkę do przetwarzania danych pozyskiwanych za pomocą tych testów. Spółka nie wskazała przepisów prawa, które nakładałyby na Spółkę obowiązek poddawania tych osób ww. testom. Ponadto zauważyć należy, iż testom tym poddawani są tylko niektórzy kandydaci do pracy na stanowisko magazyniera lub kuriera. Z materiału zebranego w niniejszej sprawie wynika, iż to czy dany kandydat zostanie poddany testowi nie zależy od tego, czy ta osoba po zatrudnieniu przez Spółkę będzie miała dostęp do informacji objętych tajemnicą prawnie chronioną.

Biorąc powyższe pod uwagę stwierdzić należy, iż przepis art. 22' § 1 Kodeksu pracy zawiera zamknięty katalog danych osobowych, których podania może od kandydata do pracy żądać przyszły pracodawca, i nie wymieniono w nim danych osobowych gromadzonych przy pomocy ww. testów. Spółka nie wskazała też przepisu, z którego wynikałby obowiązek podania tych danych przez kandydata do pracy. Tak więc żądanie przez Spółkę poddawania się przez kandydatów do pracy takim testom skutkuje przetwarzaniem przez Spółkę danych osobowych z naruszeniem powołanego przepisu art. 22' § 1 Kodeksu pracy.

Odnosząc się natomiast do stwierdzenia Spółki, iż w toku kontroli nie zadano pytania, czy Spółkę upoważniają przepisy prawa, z których wynikałby obowiązek podania tych danych przez kandydata do pracy, zauważyć należy iż w toku kontroli inspektor przyjmując wyjaśnienia od Pani

A. S., Kierownika [...] Spółki zwrócił się o wskazanie podstawy prawnej przetwarzania danych osobowych kandydatów do pracy, w tym danych pozyskiwanych za pomocą testów, o których mowa powyżej. Pani A. S. wyjaśniła, iż kandydaci do pracy wyrażają zgodę na przetwarzanie ww. danych, co znalazło odzwierciedlenie w protokole przyjęcia ustnych wyjaśnień Pani A. S., stanowiącym załącznik [...] do protokołu kontroli sygn. [...].

Wobec powyższego, Generalny Inspektor Ochrony Danych Osobowych rozstrzygnął jak w sentencji.

Decyzja jest ostateczna. Na podstawie art. 21 ust. 1 ustawy o ochronie danych osobowych i art.129 § 2 Kodeksu postępowania administracyjnego, strona niezadowolona z niniejszej decyzji może zwrócić się do Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych (adres: ul. Stawki 2, 00-193 Warszawa) z wnioskiem o ponowne rozpatrzenie sprawy w terminie 14 dni od dnia doręczenia niniejszej decyzji.