



Celebrując radość, jaką niosą ze sobą Święta Bożego Narodzenia,

życzę Państwu przeżywania tajemnicy Wcielenia Jezusa Chrystusa w rodzinnym gronie, aby Nowonarodzone Dzieciątko Boże wprowadziło pokój w naszych sercach. A nadchodzący rok 2022, mimo obecnie przeżywanych trudności, pozwolił z nadzieją patrzeć w przyszłość.

Jan Nowak,
Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych

str. 2 **PESEL ZNIKNIĘ Z LEGITYMACJI SZKOLNEJ**

str. 3 **DYREKTOR ZAKŁADU KARNEGO I PODMIOT ZATRUDNIAJĄCY SKAZANEGO TO ODRĘBNI ADMINISTRATORZY**

str. 4 **POSTĘPOWANIE Z DOKUMENTACJĄ MEDYCZNĄ UCZNIA KIEROWANEGO DO MŁODZIEŻOWEGO OŚRODKA WYCHOWAWCZEGO**

str. 5 **KARY**

- Niemcy: kara nałożona na przedsiębiorstwo energetyczne Vattenfall
- Hiszpania: przedsiębiorstwo telefoniczne z karą za utratę poufności i brak odpowiednich środków technicznych i organizacyjnych
- Norwegia: kara za dokonywanie oceny kredytowej osoby prywatnej bez podstawy prawnej
- Francja: spółka transportu publicznego uwzględniła liczbę dni strajku pracowników do przygotowania decyzji o awansie

str. 7 **NOWE ODPOWIEDZI NA PYTANIA INSPEKTORÓW**



PESEL ZNIKNIJE Z LEGITYMACJI SZKOLNEJ

MEN przychyliło się do opinii Prezesa UODO i zapowiada, że przy najbliższej nowelizacji rozporządzenia w sprawie świadectw, dyplomów państwowych i innych druków ze wzoru legitymacji szkolnej usunie pole przeznaczone na wpisanie numeru PESEL ucznia.

Organ właściwy ds. ochrony danych osobowych od wielu lat zabiegał o to, by numer PESEL uczniów nie był umieszczany na legitymacji szkolnej. W jego opinii nie było wystarczającego uzasadnienia dla funkcjonowania takiego rozwiązania, na co – zarówno przed rozpoczęciem stosowania RODO, jak i po 25 maja 2018 r. – zwracali uwagę kolejni szefowie urzędu.

Ostatnia próba wprowadzenia stosownych zmian w tym zakresie podjęta została wiosną 2021 roku w związku z opiniowaniem projektu rozporządzenia Ministra Edukacji i Nauki zmieniającego rozporządzenie w sprawie świadectw, dyplomów państwowych i innych druków, i przewidującego wprowadzenie nowych wzorów legitymacji szkolnych, świadectw, dyplomów i innych dokumentów.

Organ nadzorczy po raz kolejny wskazał, że w jego opinii do poświadczenia faktu uczęszczania ucznia do szkoły oraz jego uprawnienia do korzystania ze zniżek ustawowych przy przejazdach środkami publicznego transportu kolejowego i autobusowego, którym to celom służy legitymacja szkolna, wystarczające jest zamieszczenie na niej takich informacji o uczniu, jak: wizerunek (zdjęcie) posiadacza, jego imię, nazwisko, data urodzenia oraz numer legitymacji. Takie dane w powiązaniu z adresem szkoły i potwierdzeniem wydania legitymacji przez dyrektora będą bezpośrednio identyfikowały konkretnego ucznia.

Przyjęcie takiego rozwiązania będzie ponadto zgodne z zasadą ograniczenia celu oraz minimalizacji danych, o których mowa w art. 5 ust. 1 lit. b i c RODO, a jednocześnie będzie czyniło zadość wymogom art. 87 RODO, zgodnie z którym przetwarzanie krajowego numeru identyfikacyjnego, którym w Polsce jest numer PESEL, powinno odbywać się z zachowaniem odpowiednich, przewidzianych w RODO zabezpieczeń praw i wolności osoby, której dane dotyczą.

Jednocześnie organ nadzorczy zwrócił uwagę na ryzyka, jakie wiążą się z umieszczaniem numeru PESEL na legitymacji szkolnej, którą uczniowie posługują się w różnych sytuacjach, a jednocześnie mogą łatwo zgubić. Wśród nich wskazywał m.in. na możliwość utraty kontroli nad własnymi danymi osobowymi oraz kradzież lub sfalszowanie tożsamości, co może prowadzić do powstania szkód majątkowych i niemajątkowych.

Ponieważ w toku prowadzonej w tej sprawie korespondencji okazało się, że umieszczanie numeru PESEL ucznia na legitymacji szkolnej ma służyć możliwości weryfikacji uprawnień niepełnoletnich uczniów do korzystania ze świadczeń zdrowotnych, organ nadzorczy zaznaczył, że wprowadzenie obecnie przepisy ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (art. 50 ust. 2 pkt 1) przewidują, iż w przypadku dzieci objętych obowiązkiem szkolnym do ukończenia 18. roku życia potwierdzenie prawa do świadczeń zdrowotnych odbywa się na podstawie podania numeru PESEL i potwierdzenia tożsamości aktualną legitymacją szkolną, to przed wprowadzeniem przepisów nakładających obowiązek zamieszczania numeru PESEL na legitymacjach szkolnych weryfikacja była możliwa na podstawie legitymacji niezawierających tego numeru identyfikacyjnego. Co istotne, obowiązujące przepisy gwarantują bezpłatne świadczenia opieki zdrowotnej wszystkim dzieciom do ukończenia 18. roku życia, tym bardziej więc nie jest uzasadnione zbyt rygorystyczne podejście do kwestii potwierdzania prawa do tych świadczeń przez osoby niepełnoletnie. Jednocześnie takiemu celowi nie powinna służyć legitymacja szkolna.

Organ właściwy ds. ochrony danych osobowych wskazał ponadto, że rozwiązanie prawne, na podstawie którego ujawniana ma być określona informacja i to w celu realizacji zadań innych podmiotów (tj. udzielania świadczeń opieki zdrowotnej uprawnionym do tego osobom)

nie powinno wynikać z aktu o randze podstawowej, a tym bardziej z rozporządzenia wydawanego na podstawie ustawy o systemie oświaty dotyczącego materii innej niż świadczenie opieki zdrowotnej.

W najnowszym piśmie MEN poinformowało, że po analizie argumentacji przedstawionej zarówno przez

UODO, jak i Ministerstwo Zdrowia, resort edukacji przychyliła się do stanowiska przedstawionego przez Urząd Ochrony Danych Osobowych i przy najbliższej nowelizacji rozporządzenia w sprawie świadectw, dyplomów państwowych i innych druków dokona zmian we wzorze legitymacji szkolnej i usunie z niego pole przeznaczone na wpisanie numeru PESEL.



DYREKTOR ZAKŁADU KARNEGO I PODMIOT ZATRUDNIAJĄCY SKAZANEGO TO ODRĘBNI ADMINISTRATORZY

Dyrektor zakładu karnego i podmiot zatrudniający więźnia przetwarzają jego dane osobowe w innych celach, każdy z nich wypełnia odmienne, przewidziane przepisami prawa zadania, a także niezależnie ustala środki przetwarzania danych i sposoby ich zabezpieczania. W związku z tym uznać ich należy za odrębnych administratorów.

Zgodnie z art. 121 § 1 ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny wykonawczy (kkw), skazanemu zapewnia się w miarę możliwości świadczenie pracy. Ma to sprzyjać resocjalizacji więźniów, co potwierdził Trybunał Konstytucyjny w wyroku z 13 grudnia 2004 r. (sygn. akt K 20/04). Wskazał w nim, że „W doktrynie podkreśla się zmianę charakteru pracy skazanych. O ile w przeszłości stanowiła ona wyłącznie środek zwiększenia dolegliwości kary pozbawienia wolności i uzyskania korzyści ekonomicznej, o tyle dziś - zgodnie z brzmieniem art. 1 ust. 2 ustawy z dnia 28 sierpnia 1997 r. o zatrudnieniu osób pozbawionych wolności (...) - jej celem jest >>przede wszystkim pozytywne oddziaływanie na postawy skazanych<<, czyli ich resocjalizacja. Temu celowi podporządkowane jest osiągnięcie zysku. Nie ulega wątpliwości, że dla skazanych praca nadal pozostaje jednym z podstawowych obowiązków, w cieniu którego pozostaje ich prawo do pracy (...).”

Skazanego, zgodnie z art. 121 § 2 kkw, zatrudnia się na podstawie skierowania do pracy albo umożliwia się skazanemu wykonywanie pracy zarobkowej w ramach umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy o dzieło, umowy o pracę nakładczą lub na innej podstawie prawnej. Zatrudnienie skazanego następuje za zgodą i na warunkach określonych przez dyrektora zakładu karnego, zapewniających prawidłowy przebieg odbywania kary pozbawienia wolności (art. 121 § 3 kkw).

Podmiot zatrudniający skazanego (jak stanowi § 8 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 9 lutego 2004 r. w sprawie szczegółowych zasad zatrudniania skazanych) jest obowiązany:

- 1) dostarczyć do zakładu karnego obowiązujące u niego przepisy dotyczące zatrudnienia, zwłaszcza w zakresie czasu pracy i wynagrodzenia, oraz informować o dokonywanych w nich zmianach;
- 2) niezwłocznie po zatrudnieniu przestać do zakładu karnego potwierdzenie zatrudnienia skazanego, zawierające imię i nazwisko, imię ojca, stanowisko oraz przyznaną stawkę wynagrodzenia;
- 3) informować zakład karny o przypadkach negatywnego zachowania skazanego.

Zgodnie zaś z § 11 powołanego rozporządzenia, zakład karny, niezależnie od przepisów obowiązujących w tym zakresie podmiot zatrudniający skazanego, prowadzi dokumentację zatrudnienia odpłatnego.

Dyrektor zakładu karnego zawiera z zewnętrznym podmiotem umowę o zatrudnienie odpłatne skazanych, która określa zasady i warunki organizacji świadczenia pracy przez skazanych. Choć ogólnym celem społecznym tej umowy będzie oddziaływanie na życie skazanych po-

przez umożliwienie im pełnienia społecznie pożytecznych ról, to cele przetwarzania danych osobowych przez dyrektora zakładu karnego i podmiot zatrudniający będą odrębne. Dla dyrektora będzie to realizacja zobowiązania, o którym mowa w art. 121 § 1 kkw, a dla podmiotu zewnętrznego wykonywanie działalności gospodarczej. Każdy z tych podmiotów wypełnia w związku z tym odmienne zadania przewidziane przepisami prawa, a także niezależnie od siebie ustala środki przetwarzania danych i sposoby ich zabezpieczania. Razem będą jednak przetwarzać dane w związku z odbywaniem kary przez skazanych. Należy więc uznać, że dyrektor zakładu karnego i zewnętrzny podmiot zatrudniający więźnia będą, każdy w swoim zakresie, oddzielnymi administratorami danych osobowych skazanego świadczącego pracę odpłatną, a ze względu na to, że przetwarzanie będzie odbywało się w związku z zasądzoną karą za popełnienie czynu zabronionego, podstawą przetwarzania będą przepisy ustawy z dnia 14 grudnia 2018 r. o ochronie danych osobowych przetwarzanych w związku z zapobieganiem i zwalczaniem przestępczości. Jak stanowi jej art. 2, przepisy tej ustawy stosuje się bowiem do przetwarzania danych osobowych przez

właściwe organy w celu rozpoznawania, zapobiegania, wykrywania i zwalczania czynów zabronionych, w tym zagrożeń dla bezpieczeństwa i porządku publicznego, a także wykonywania tymczasowego aresztowania, kar, kar porządkowych i środków przymusu skutkujących pozbawieniem wolności.

Definicja administratora z ustawy o ochronie danych osobowych przetwarzanych w związku z zapobieganiem i zwalczaniem przestępczości

Jak stanowi art. 4 pkt 1 ustawy o ochronie danych osobowych przetwarzanych w związku z zapobieganiem i zwalczaniem przestępczości, administratorem jest właściwy organ, który samodzielnie lub wspólnie z innym właściwym organem lub właściwymi organami ustala cele i sposoby przetwarzania danych osobowych, podmiot wskazany przez ustawę jako administrator, jeżeli cele i sposoby przetwarzania danych osobowych są określone w ustawie, albo podmiot wskazany przez prawo Unii Europejskiej albo prawo państwa członkowskiego Unii Europejskiej lub podmiot wyznaczony zgodnie z kryteriami określonymi w prawie tego państwa.



POSTĘPOWANIE Z DOKUMENTACJĄ MEDYCZNĄ UCZNIA KIEROWANEGO DO MŁODZIEŻOWEGO OŚRODKA WYCHOWAWCZEGO

Dokumentację medyczną ucznia prowadzą podmioty sprawujące opiekę zdrowotną nad uczniami i to one, a nie dyrektor szkoły, mogą ją udostępnić, o ile spełnione są warunki wskazane w ustawie o prawach pacjenta i Rzeczniku Praw Pacjenta.

W ostatnim czasie do UODO wpłynęła prośba o wskazanie właściwej praktyki postępowania z dokumentacją, w tym dokumentacją medyczną, ucznia kierowanego przez starostę do młodzieżowego ośrodka wychowawczego. Wnioskodawcy pytali, czy dopuszczalne jest pozyskiwanie takiej dokumentacji przez starostę od dyrektora szkoły.

W odpowiedzi organ nadzorczy wskazał, że zgodnie z § 3 ust. 1 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 27 grudnia 2011 r. w sprawie szczególnych zasad kierowania, przyjmowania, przenoszenia, zwalniania i pobytu nieletnich w młodzieżowym ośrodku wychowawczym, właściwy starosta, na podstawie

dokumentacji nieletniego, o której mowa w ust. 6, sporządza wniosek o wskazanie odpowiedniego dla nieletniego ośrodka i przekazuje wniosek do Ośrodka Rozwoju Edukacji (ORE) za pośrednictwem systemu teleinformatycznego. W myśl zaś ust. 6 powołanego paragrafu, do skierowania przesyłanego za pośrednictwem poczty do wskazanego ośrodka należy dołączyć dokumentację nieletniego obejmującą w szczególności:

- 1) orzeczenie sądu rodzinnego o umieszczeniu nieletniego w ośrodku;
- 2) kopię wywiadu środowiskowego przeprowadzonego przez kuratora sądowego;

- 3) kopię opinii opiniodawczego zespołu sądowych specjalistów, innej specjalistycznej placówki, biegłego lub biegłych;
- 4) odpis aktu urodzenia nieletniego;
- 5) posiadane informacje o stanie zdrowia nieletniego;
- 6) orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego, jeżeli zostało wydane.

Z powyższych przepisów wyraźnie wynika, że do przedłożenia określonych informacji o uczniu kierowanym do ORE właściwy jest starosta. Zaznaczyć jednak należy, że powołane przepisy nie mówią nic o tym, iż przekazywana dokumentacja medyczna ma być pozyskiwana od szkoły, do której uczęszcza nieletni kierowany do ORE.

Stosownie do art. 26. ust. 1 ustawy z dnia 12 kwietnia 2019 r. o opiece zdrowotnej nad uczniami, podmioty sprawujące opiekę zdrowotną nad uczniami prowadzą dokumentację medyczną zgodnie z przepisami ustawy z dnia 6 listopada 2008 r. o prawach pacjenta i Rzeczniku Praw Pacjenta oraz z zachowaniem wymagań wynikających z ustawy z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych

osobowych. Szkoła nie ma zatem podstaw prawnych do udostępniania tych dokumentów innym podmiotom. Na dyrektorze szkoły ciąży obowiązek zapewnienia uczniom dostępu do gabinetu profilaktyki zdrowotnej (zawarcie umowy i zapewnienie miejsca). Poza kompetencją dyrektorów szkoły są natomiast zarówno kwestie samego świadczenia podstawowej opieki zdrowotnej, jak i zasady postępowania z dokumentacją tworzoną w wyniku jej świadczenia.

Warunki dla udostępnienia danych z dokumentacji medycznej określa ustawa z dnia 6 listopada 2008 r. o prawach pacjenta i Rzeczniku Praw Pacjenta. Zgodnie z jej art. 26 ust. 1, podmiot udzielający świadczeń zdrowotnych udostępnia dokumentację medyczną pacjentowi lub jego przedstawicielowi ustawowemu, bądź osobie upoważnionej przez pacjenta. Z kolei ust. 3 powołanego przepisu wskazuje katalog podmiotów, którym dane z dokumentacji medycznej mogą być udostępnione, oraz warunki takiego udostępnienia. Udostępnianie danych osobowych pozyskanych w związku ze świadczeniem opieki zdrowotnej będzie zatem legalne jedynie w przypadkach określonych we wskazanych przepisach prawa.

KARY

Niemcy: kara nałożona na przedsiębiorstwo energetyczne Vattenfall

Organ ochrony danych kraju związkowego Hamburg nałożył karę pieniężną w wysokości ponad 900 tys. euro na przedsiębiorstwo Vattenfall, które naruszyło przepisy art. 12 i 13 RODO, czyli obowiązek przejrzystości wynikający z prawa o ochronie danych.

Vattenfall Europe Sales GmbH (Vattenfall) oferuje umowy na dostawę energii elektrycznej z bonusem dla nowych klientów. W celu sprawdzenia, czy nowi kontrahenci byli już w przeszłości klientami Vattenfall, firma dokonywała porównań z danymi klientów z lat

ubiegłych, przechowywanymi zgodnie z prawem podatkowym i handlowym. Weryfikacja ta miała na celu zapobieżenie zawieraniu przez klientów umów bonusowych.

Po zbadaniu tego procesu Rzecznik Ochrony Danych i Wolności Informacji kraju związkowego Hamburg doszedł do wniosku, że przedsiębiorstwo naruszyło poprzez tę procedurę obowiązek przejrzystości wynikający z prawa o ochronie danych (art. 12, 13 RODO), ponieważ klienci nie zostali wystarczająco poinformowani o porównywaniu danych. W sumie proceder dotyczył około 500 tys. osób.

Hamburski organ ochrony danych nałożył na Vattenfall karę pieniężną w wysokości 901,3 tys. euro.



Jak stwierdzono, naruszenie ogranicza się do uznania za niewystarczające wypełnienie obowiązków w zakresie przejrzystości, nie odnosi się ono do niezgodności z prawem przetwarzania danych jako takiego. Nałożona kara administracyjna nie ma wpływu na dalszą kwestię, czy takie porównywanie jest w ogóle dopuszczalne. Nie jest to wyraźnie uregulowane w RODO oraz nie ma w tej sprawie wymogów prawnych.

Firma Vattenfall zaakceptowała wysokość kary administracyjnej. Przedsiębiorstwo w pełni współpracowało w postępowaniu z hamburskim Rzecznikiem i zaprzestało nieprzejrzystego porównywania danych natychmiast po pierwszym działaniu organu ochrony danych. Firma uzgodniła z organem ochrony danych procedurę dotyczącą sposobu przejrzystego i wyczerpującego informowania pierwszych i obecnych klientów o porównywaniu danych i jego celu.

Źródło: https://edpb.europa.eu/news/national-news/2021/hamburg-dpa-penalty-against-vattenfall-europe-sales-gmbh_pl

Hiszpania: przedsiębiorstwo telefoniczne z karą za utratę poufności i brak odpowiednich środków technicznych i organizacyjnych

Hiszpański organ ochrony danych nałożył karę pieniężną w wysokości 50 tys. euro na przedsiębiorstwo telefoniczne za utratę poufności i brak odpowiednich środków technicznych i organizacyjnych.

Podstawą nałożenia kary była skarga na przesyłanie przez przedsiębiorstwo telefoniczne faktur do skarżącego wystawionych na rzecz osoby trzeciej. Inny klient miał włączone elektroniczne powiadomienia o przesyłaniu faktur. Jednak informacje te wpływały na konto skarżącego, w związku z czym otrzymywał on na swoją pocztę elektroniczną powiadomienia o dostępności faktur. Sytuacja ta trwała przez około rok i osiem miesięcy.

Przedsiębiorstwo udostępniło informacje dotyczące danych osobowych jednego klienta innemu klientowi.

Hiszpański organ uznał, że sytuacja ta stanowi naruszenie art. 5 ust. 1 lit. f) i art. 32 RODO, za które odpowiedzialność ponosi przedsiębiorstwo telefoniczne. Administrator danych musi stosować odpowiednie środki techniczne

i organizacyjne, aby zapewnić poziom bezpieczeństwa odpowiedni do ryzyka. W tym przypadku o odpowiedzialności administratora danych decyduje nieuprawnione przekazanie danych osobowych, z którym wiąże się utrata poufności, a także brak odpowiednich środków technicznych i organizacyjnych.

Hiszpański organ ochrony danych nałożył karę pieniężną w wysokości 50 tys. euro, biorąc pod uwagę przede wszystkim czas trwania i niedbały charakter naruszenia, a także powiązanie działalności przedsiębiorstwa telefonicznego z przetwarzaniem danych osobowych jego klientów.

Źródło: https://edpb.europa.eu/news/national-news/2021/aepd-impose-fine-telephone-company-loss-confidentiality-and-lack-adequate_pl

Norwegia: kara za dokonywanie oceny kredytowej osoby prywatnej bez podstawy prawnej

Norweski organ ochrony danych ukarał Ultra-Technology AS, spółkę zajmującą się nowoczesnymi rozwiązaniami informatycznymi, karą pieniężną w wysokości 12,5 tys. euro za przeprowadzenie ratingu kredytowego osoby prywatnej bez żadnej podstawy prawnej. Firmie nakazano również przygotowanie pisemnych procedur dotyczących ratingów kredytowych zgodnie z art. 24.

Powodem nałożenia kary pieniężnej była skarga osoby prywatnej, która została poddana ocenie kredytowej bez jakiegokolwiek formy relacji klienckiej lub innego powiązania z firmą Ultra-Technology AS.

Po zbadaniu tej sprawy norweski organ ochrony danych doszedł do wniosku, że rating kredytowy został przeprowadzony bez podstawy prawnej, co stanowi naruszenie wymogów ogólnego rozporządzenia o ochronie danych. Przedsiębiorstwo nie miało uzasadnionego interesu w przeprowadzeniu ratingu kredytowego. RODO wymaga, aby każde przetwarzanie danych osobowych miało podstawę prawną. Zdaniem norweskiego organu informacje kredytowe są rodzajem danych osobowych, które szczególnie zasługują na ochronę.

Źródło: https://edpb.europa.eu/news/national-news/2021/norwegian-dpa-ultra-technology-fined_pl

Francja: spółka transportu publicznego uwzględniła liczbę dni strajku pracowników do przygotowania decyzji o awansie

CNIL ukarała RATP, spółka transportu publicznego w Paryżu, karą pieniężną w wysokości 400 tys. euro po tym, jak uznano, że kilka centrów autobusowych uwzględniło liczbę dni strajku pracowników w aktach oceny wykorzystywanych do przygotowania decyzji o awansie. Stwierdzono również nadmierne przechowywanie danych i niedociągnięcia w zakresie bezpieczeństwa danych.

W maju 2020 roku CNIL otrzymała skargę od organizacji związkowej dotyczącą uwzględniania liczby dni strajku wykorzystanych przez pracowników w aktach wykorzystywanych w procedurach awansu zawodowego. W następstwie tej skargi CNIL przeprowadziła kontrole w kilku centrach autobusowych RATP, które potwierdziły tę praktykę w trzech centrach autobusowych.

Co roku przedsiębiorstwo organizuje spotkanie arbitrażowe w każdym centrum autobusowym, którego celem jest sporządzenie listy pracowników proponowanych do awansu przez dyrekcję. Przy tej okazji pracownicy działów kadr tworzą dokumentację wspomagającą podejmowanie decyzji. Zasadniczo akta te zawierają jedynie dane niezbędne do oceny pracowników.

CNIL stwierdziła jednak, że akta skontrolowanych przez nią centrów autobusowych zawierały kolumny dotyczące liczby dni strajku pracowników w każdym ocenianym roku.

W trakcie postępowania RATP uznało nielegalny charakter tych akt i stwierdziło, że taka praktyka jest sprzeczna z jego ogólną polityką.

NOWE ODPOWIEDZI NA PYTANIA INSPEKTORÓW

Znajdująca się na naszej stronie internetowej zakładka „Inspektor Ochrony Danych” w sekcji „Zadania IOD” została wzbogacona o kolejne zagadnienia.

Wyjaśnienia dotyczą takich kwestii, jak:

Jaki jest okres retencji danych zebranych w związku z rekrutacją na uczelnię wyższą?

Czy pracodawca może pozyskiwać od pracownika informacje na temat powodów odejścia z pracy?

Czy art. 2 ust. 1 ustawy o ochronie danych osobowych stanowi podstawę udostępnienia danych przez urząd?

CNIL uznała, że wykorzystanie danych dotyczących liczby dni strajku pracowników nie było konieczne do osiągnięcia celów przygotowania komisji klasyfikacyjnych.

Podczas kontroli CNIL stwierdziła również niedociągnięcia w zakresie przechowywania i bezpieczeństwa danych. W ramach akt dotyczących zasobów ludzkich RATP korzysta z aplikacji umożliwiającej monitorowanie działań pracowników pochodzących głównie z systemów informacyjnych RATP dotyczących zasobów ludzkich.

Kontrole wykazały, że administrator przechowywał wszystkie te dane w aktywnej bazie danych aplikacji, do której dostęp miało wielu pracowników, dłużej niż było to konieczne do osiągnięcia zamierzonego celu.

Ponadto RATP przechowywało akta oceny pracowników przez ponad trzy lata po komisji ds. awansu, dla której zostały sporządzone, podczas gdy należało je przechowywać jedynie przez 18 miesięcy po przeprowadzeniu komisji.

CNIL odpowiedzialny uznał, że w aktach pracowniczych powinny znajdować się jedynie dane ściśle niezbędne do oceny pracowników. Wystarczające było jedynie wskazanie liczby dni nieobecności, bez konieczności podawania przyczyny nieobecności związanej z korzystaniem z prawa do strajku.

CNIL nałożyła karę pieniężną w wysokości 400 tys. euro, z kolei spółka podjęła środki w celu usunięcia stwierdzonych naruszeń.

Źródło: <https://www.cnil.fr/fr/fichiers-devaluation-des-agents-sanction-de-400-000-euros-lencontre-de-la-ratp>

