28.02.2020 r., Warszawa

Informacja prasowa

**Po odejściu pracownika firma może korzystać z jego adresu e-mail, ale tylko w niektórych sytuacjach**

**Podejmując pracę często jest nam tworzony imienny e-mail. Zawiera on informacje z zakresu tzw. „danych zwykłych", których przetwarzanie jest dopuszczalne tylko w granicach przepisów z zakresu ochrony danych osobowych. Zgodnie z nimi po odejściu osoby zatrudnionej firma może korzystać z jej służbowego adresu do korespondencji z osobami, które same inicjują kontakt. Nie może prowadzić ani kontynuować żadnych działań z użyciem e-maila byłego pracownika.**

Warto wiedzieć, że pracodawca, który nie usunie imiennego adresu e-mail wraz z odejściem pracownika nadal jest administratorem ujętych w nim informacji. Dlatego, gdy zostanie naruszone prawo osoba, której dane dotyczą może dochodzić swoich praw na gruncie RODO.

*Chociaż imię i nazwisko, na których opiera się najczęściej adres e-mail, nie stanowią danych szczególnych kategorii w rozumieniu RODO, muszą być przetwarzane przez pracodawcę zgodnie z zasadami określonymi w rozporządzeniu. Oznacza to m.in., że ich przetwarzanie przez przedsiębiorstwo jest dopuszczalne tylko wtedy, gdy istnieje ku temu podstawa prawna, to znaczy, jeżeli spełniona jest jedna z przesłanek określonych w art. 6 ust. 1 RODO* – wskazuje Barbara Bil, adwokat, Kancelaria Bil (AdWise Group).

Pracodawca może wykorzystywać adres poczty elektronicznej byłego pracownika w celu poinformowania klientów o jego odejściu z firmy i wskazaniu z kim należy się aktualnie kontaktować. W takim przypadku podstawą do dalszego przetwarzania danych osobowych może być art. 6 ust. 1 lit. f) RODO, czyli uzasadniony interes administratora (w tym przypadku pracodawcy). W ocenie Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych (UODO) tego rodzaju praktykę można potraktować jako prawnie uzasadniony interes administratora danych. Ważne jednak, aby pamiętać, że pracodawca nie może samodzielnie zainicjować kontaktu z klientem z imiennego adresu byłego pracownika. Wiadomość wysłana z takiego adresu e-mail zawsze musi być jedynie reakcją na działanie podmiotu lub osoby z zewnątrz. Powszechną praktyką jest ustawianie odpowiedniej funkcji poczty e-mail w postaci autorespondera na próbę kontaktu klienta z podmiotem.

Niezgodne z prawem jest wykorzystywanie adresu poczty elektronicznej byłego pracownika w celu pozyskiwania nowych klientów. Nie spełnia ono żadnej z przesłanek określonych w art. 6 ust. 1 RODO, wobec czego należy uznać, że takie działanie pracodawcy jest niezgodne z prawem. Wyjątkiem może być sytuacja, gdy na takie postępowanie została wyrażona odpowiednia zgoda przez byłego już pracownika i nie narusza ona jego interesów.

*Należy podkreślić, że proces przetwarzania danych osobowych byłego pracownika powinien odbywać się zawsze z poszanowaniem naczelnych zasad RODO – zarówno w związku z ograniczonym celem przetwarzania, jak i ograniczeniem zakresu przetwarzanych dotyczących go informacji zawartych w imiennym adresie mailowym*– mówi Barbara Bil, adwokat, Kancelaria Bil (AdWise Group). *Korzystania z adresu e-mail byłego pracownik, nie należy mylić z uprawnieniem pracodawcy do monitoringu poczty elektronicznej osoby zatrudnionej, po spełnieniu przesłanek z art. 22(3) Kodeksu pracy* – dodaje.

**Kontakt dla mediów:**

Aneta Gałka

Senior PR Consultant

Triple PR

ul. Jaktorowska 5/68, 01-202 Warszawa

tel. 570 533 678

[aneta.galka@triplepr.pl](mailto:aneta.galka@triplepr.pl)