

Szef ma parwo donieść szefowi na nierzetelnego podwładnego

DANE OSOBOWE | Firmy spierające się przed sądem z byłymi pracownikami znalazły nowy sposób na udowodnienie ich współpracy z konkurencją bez zgody przełożonego: proszą o pomoc innych pracodawców

MICHAŁ KOSIARSKI

Według GIODO jest to zgodne z prawem. Przedsiębiorcy proszą inne zakłady np. o udostępnienie dla celów dowodowych dokumentacji o wynagrodzeniu danego pracownika, powołując się na toczące się w sądzie postępowanie o niesłuszne zwolnienie z pracy. Zdaniem Michała Serzyńskiego, generalnego inspektora ochrony danych osobowych, taka metoda jest, co do zasady, dopuszczalna, choć każdy przypadek należy oceniać indywidualnie. Chodziło o byłego pracownika proku-

ratury rejonowej, który przed sądem dochodził od byłego szefa odszkodowania i zadośćuczynienia za mobbing.

Prawnicy byłego pracodawcy wystąpili do spółki, dla której skarżący świadczył różne usługi bez zgody swojego przełożonego. Poprosili o informacje o wypłaconym mu wynagrodzeniu. Argumentowali, że chcą użyć tych dokumentów do udowodnienia, że były pracownik wykonywał usługi dla kogoś innego, mimo że nie miał na to wymaganej zgody szefa. Udostępnienie tych danych zirytowało byłego pracownika, który zwrócił się do

GIODO o uznanie, że doszło do złamania przepisów o ochronie danych osobowych. Jego zdaniem to ewentualnie sąd (a nie jego przeciwnik procesowy) powinien wystąpić z wnioskiem o przekazanie tych dokumentów. GIODO nie uznał jednak tej sytuacji za nielegalne przetwarzanie danych osobowych i odmówił racji skarżącemu. Powołał się na art. 23 ust. 1 pkt 5 ustawy o ochronie danych osobowych (DzU z 2002 r. nr 101, poz. 926 ze zm.). Prawnie usprawiedliwionym celem była chęć uzyskania dowodu na okoliczność świadczenia przez jej byłego pracownika usług na rzecz innej spółki. GIODO zaznaczył, że teraz ocena tego dowodu należy do sądu, bo stanowi on integralną część akt sądowych.

Decyzja jest prawomocna już po ponownym rozpatrzeniu sprawy przez GIODO (GI-DEC-DOLiS-262/07).

• KOMENTARZ

ZBIERANIE DOWODÓW TO CEL USPRAWIEDLIWIONY

Monika Krasieńska

*dyrektor Departamentu
Orzecznictwa, Legislacji i
Skarg GIODO*



Nie można generalizować, że metody zdobycia dowodów, jak ta zastosowana przez prokuraturę w ocenianej przez GIODO sprawie, mogą używać wszyscy byli pracodawcy w sporach sądowych ze swoimi ekspracownikami. GIODO musi indywidualnie badać każdą taką sytuację,

różne jest też orzecznictwo sądowe. W rozstrzyganym przez GIODO przypadku uznaliśmy, że cel realizowany przez administratora danych był prawnie usprawiedliwiony; udostępnienie danych było niezbędne, a ponadto zostały one wykorzystane jedynie w tym celu, jaki zadeklarowano. Realizacja prawa strony w postępowaniu cywilnym to sytuacja, gdy prawo do prywatności doznaje ograniczenia, ale nie dochodzi tutaj do naruszenia praw i wolności. To strony mają bowiem obowiązek w postępowaniu cywilnym zbierania dowodów na potwierdzenie zgłaszanych przez siebie twierdzeń.