



GENERALNY INSPEKTOR OCHRONY
DANYCH OSOBOWYCH WYJAŚNIA



PYTANIE: _____

Czy pracodawca podlegający przepisom ustawy o służbie cywilnej może żądać od pracownika oświadczenia, w którym pracownik informuje go, że nie wykonuje pracy w ramach dodatkowego zatrudnienia?

ODPOWIEDŹ: _____

Tak, ponieważ zezwalają na to przepisy ustawy o służbie cywilnej.

UZASADNIENIE: _____

Informacja o wykonywaniu przez określoną osobę pracy w ramach dodatkowego zatrudnienia należy do danych osobowych. Zgodnie z ustawą z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych przetwarzanie danych osobowych (m.in. ich zbieranie czy udostępnianie) jest dopuszczalne wtedy, gdy jest niezbędne do zrealizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa (art. 23 ust. 1 pkt 2). Tym przepisem prawa w przypadku pracodawcy jest art. 221 k.p. Określa on, jakie dane może uzyskać pracodawca od pracownika. Są to m.in.: imię (imiona) i nazwisko, imiona rodziców, data urodzenia, miejsce zamieszkania (adres do korespondencji), wykształcenie, przebieg dotychczasowego zatrudnienia, nr PESEL oraz imiona i nazwiska oraz daty urodzenia dzieci. Dodatkowo pracodawca jest uprawniony do uzyskania od pracownika innych danych osobowych, jeżeli obowiązek ich podania wynika z odrębnych ustaw (art. 221 § 4 k.p.).

Tą odrębną ustawą jest ustawa z 24 sierpnia 2006 r. o służbie cywilnej. Zgodnie z jej przepisami członek korpusu służby cywilnej oraz urzędnik służby cywilnej nie mogą podejmować dodatkowego zatrudnienia bez pisemnej zgody dyrektora generalnego urzędu. Ponadto członek korpusu służby cywilnej nie może wykonywać czynności lub zajęć sprzecznych z obowiązkami wynikającymi z ustawy lub podważających zaufanie do służby cywilnej (art. 80 ust. 1 i 2).

Przepisy te uprawniają zatem dyrektora do przetwarzania danych osobowych pracowników, będących członkami korpusu służby cywilnej w zakresie informacji, czy nie wykonują oni dodatkowego zatrudnienia.

PYTANIE: _____

Czy pracodawca może kontrolować rozmowy pracownika np. przez sprawdzanie bilingów telefonicznych?

ODPOWIEDŹ: _____

Tak, gdyż pracodawca ma uzasadniony interes w sprawdzaniu, czy pracownik korzysta z telefonu do celów związanych z pracą, ale musi wcześniej poinformować o tym pracownika.

UZASADNIENIE: _____

Wykorzystywanie przez pracownika telefonu służbowego może być kontrolowane przez pracodawcę. Wynika to z faktu, że pracownik, korzystając z takiego telefonu, powinien działać w imieniu i na rzecz pracodawcy, wykonując powierzone czy zlecone obowiązki służbowe. Poza tym pracownik jest jedynie użytkownikiem telefonu służbowego, którego właścicielem jest pracodawca, pokrywający koszty użytkowania telefonu. A zatem należy uznać, że pracodawca ma uzasadniony interes w sprawdzaniu, w jakim celu pracownik korzysta z telefonu służbowego, jeżeli został on mu powierzony do pracy.

Mimo że takie działanie pracodawcy należy uznać za dopuszczalne, to jednak pracodawca musi wcześniej poinformować swoich pracowników o zasadach korzystania lub całkowitego zakazu korzystania z telefonu służbowego do celów prywatnych. Powinien ich poinformować przede wszystkim o dokonywaniu kontroli bilingów z rozmów przeprowadzanych z telefonu służbowego, tj. weryfikacji połączeń wykonanych w celach służbowych. Brak powiadomienia pracownika o sprawdzaniu bilingów rozmów z telefonu służbowego może być uznany za naruszenie jego prawa do prywatności. W tym miejscu

zasadne jest wskazanie wyroku Europejskiego Trybunału Praw Człowieka w Strasburgu z 3 kwietnia 2007 r. w sprawie *Copland v. the United Kingdom* (no. 62617/00) dotyczącego monitoringu rozmów telefonicznych i maili pracowników. Trybunał zwrócił w tym rozstrzygnięciu uwagę, że zgodnie z art. 8 Europejskiej Konwencji Praw Człowieka, która została ratyfikowana (przyjęta) przez Polskę, każdy ma prawo do poszanowania swojego życia prywatnego i rodzinnego, swojego mieszkania i swojej korespondencji. Trybunał uznał, że brak powiadomienia pracownika o monitorowaniu jego rozmów czy przesyłanej elektronicznie korespondencji, a także innej aktywności, można rozpatrywać w kontekście ewentualnego naruszenia jego prawa do prywatności.

Artykuł 49 Konstytucji RP gwarantuje wolność i ochronę tajemnicy komunikowania się. Uprawnienie to należy rozumieć szeroko, a więc nie tylko jako prawo do tajemnicy treści korespondencji, ale również prawo do zachowania w tajemnicy przed innymi podmiotami faktu, że do komunikacji między określonymi osobami w ogóle doszło. Jednak w czasie pracy pracownik powinien wykonywać pracę na rzecz pracodawcy. Z tego względu swoboda komunikowania się może zostać ograniczona.

A zatem sprawdzanie bilingów rozmów pracownika z telefonu służbowego będzie dozwolone jedynie za jego wiedzą. Niezwykle ważne jest również ustalenie jasnych zasad korzystania przez pracownika z telefonu służbowego. Poinformowanie pracownika o możliwości sprawdzania przez pracodawcę bilingów rozmów z telefonu służbowego może zostać zawarte np. w regulaminie pracy lub umowie o pracę czy zarządzeniach pracodawcy wydawanych wobec pracowników.

PYTANIE:

Czy organizacja związkowa może przekazać pracodawcy imienną listę pracowników korzystających z jej obrony związkowej?

ODPOWIEDŹ:

Nie, gdyż żaden przepis prawa na to nie zezwala.

UZASADNIENIE:

Dane ujawniające przynależność związkową należą do kategorii danych szczególnie chronionych, których wykorzystywanie (m.in. gromadzenie, udostępnianie) jest – co do zasady wskazanej w art. 27 ust. 1 ustawy o ochronie danych osobowych (zwanej dalej uodo) – zabronione. Jednak wspomniana ustawa w wyjątkowych sytuacjach (art. 27 ust. 2) zezwala na ich wykorzystywanie (przetwarzanie). W szczególności przetwarzanie takich danych jest dopuszczalne, jeżeli przepis szczególny innej ustawy zezwala na ich przetwarzanie bez zgody osoby, której dane dotyczą, i jednocześnie stwarza pełne gwarancje ich ochrony.

Przepisy ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych przewidują, że w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, w których przepisy prawa pracy zobowiązują pracodawcę do współdziałania z zakładową organizacją związkową, pracodawca jest zobowiązany zwrócić się do tej organizacji o informację o pracownikach korzystających z jej obrony (art. 30 ust. 21 ww. ustawy). Nieudzielenie tej informacji w ciągu 5 dni zwalnia pracodawcę od obowiązku współdziałania z zakładową organizacją związkową w sprawach dotyczących tych pracowników. Powyższy przepis stanowi rozwinięcie zasady wyrażonej w art. 232 k.p., według której, jeżeli przepisy prawa pracy przewidują współdziałanie pracodawcy z zakładową organizacją związkową w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, pracodawca ma obowiązek współdziałać w takich sprawach z zakładową organizacją związkową reprezentującą pracownika z tytułu jego członkostwa w związku zawodowym albo wyrażenia zgody na obronę praw pracownika niezrzeszonego w związku. Oznacza to, że organizacja związkowa ma obowiązek przekazać pracodawcy tylko informację, czy imieniem wskazanego pracownika korzysta z jej obrony, jeśli dotyczy to kwestii związanych z jego zatrudnieniem. Żaden przepis ustawy o związkach zawodowych nie zezwala jednak organizacji na przekazanie pracodawcy zbiorczej listy wszystkich jej członków – pracowników, korzystających z jej ochrony.

Administrator danych, przetwarzający dane, powinien dołożyć szczególnej staranności w celu ochrony interesów osób, których dane dotyczą, a w szczególności jest zobowiązany zapewnić, aby dane te były merytorycznie poprawne i adekwatne w stosunku do celów, w jakich są przetwarzane (art. 26 ust. 1 pkt 3 uodo). Oznacza to zakaz gromadzenia wszelkich danych nieistotnych dla celu ich zbierania. Tym samym pracodawca, jako administrator danych swoich pracowników, powinien przestrzegać tej zasady i nie gromadzić więcej informacji o pracownikach, niż jest to konieczne i wymagane przepisami prawa.