

## GENERALNY INSPEKTOR OCHRONY DANYCH OSOBOWYCH WYJAŚNIA

### Można żądać udostępnienia danych osobowych współpracowników

**Pracownik wystąpił do swojego pracodawcy, aby ten udostępnił mu dane osobowe (imiona, nazwiska, adresy) osób, które złożyły na niego skargę na niewłaściwe wykonywanie przez niego obowiązków pracowniczych. Na skutek bowiem tych skarg pracownikowi temu została potrącona znaczna część jego wynagrodzenia. Nie zgadzał się on z wystosowanymi do niego oskarżeniami i uważał, że w ten sposób zostały naruszone jego dobra osobiste. Czy pracodawca powinien udostępnić dane osób, które złożyły skargę na niewłaściwe wykonywanie przez niego obowiązków służbowych, jeśli pracownik chce dochodzić roszczeń na drodze sądowej?**

Zdaniem generalnego inspektora ochrony danych osobowych na tak postawione pytanie należy

udzielić pozytywnej odpowiedzi, gdyż w przeciwnym przypadku pracownik byłby pozbawiony możliwości dochodzenia swoich praw o ewentualne naruszenie jego dóbr osobistych, a osoby winne takich naruszeń byłyby chronione. W opisanej sytuacji należy skorzystać z trybu wnioskowania o udostępnienie danych osobowych, jaki daje art. 29 ust. 3 ustawy o ochronie danych osobowych. Przepis ten stanowi, iż dane osobowe udostępnia się na pisemny, umotywowany wniosek, chyba że przepis innej ustawy stanowi inaczej.

Wniosek powinien zawierać informacje umożliwiające wyszukanie w zbiorze żądanych danych osobowych oraz wskazywać ich zakres i przeznaczenie. Jeśli zatem osoba wiarygodnie uzasadni potrzebę pozyskania wnioskowanych da-

nych, wskazując, że są one niezbędne w celu zainicjowania przed sądem sprawy w przedmiocie ochrony jej dóbr osobistych, to administrator danych (w tym wypadku pracodawca) powinien je udostępnić. Również w orzecznictwie wskazano, że za uzasadnione żądanie udostępnienia danych osobowych uznaje się ich uzyskanie w celu dochodzenia swoich praw przed sądem (wyrok wojewódzkiego sądu administracyjnego z 12 sierpnia 2009 r., sygn. akt II SA/Wa 754/09, niepublikowany). Dla skutecznego wytoczenia pozwództwa w związku z naruszeniem dóbr osobistych niezbędne jest wniesienie pozwu, który spełniać będzie warunki określone w art. 187 par. 1 k.p.c. A zatem jak każde pismo procesowe powinien zawierać oznaczenie miejsca zamieszkania lub siedziby stron, ich

przedstawicieli ustawowych i pełnomocników oraz przedmiotu sporu (jeśli jest pierwszym pismem w sprawie) – art. 126 par. 2 k.p.c. Wynika z tego, iż niezbędnym elementem pozwu, w tym również o naruszenie dóbr osobistych, jest oznaczenie miejsca zamieszkania osób, przeciwko którym żądanie określone w pozwie jest skierowane (tj. przyszłej strony procesowej w sporze z tytułu naruszenia dóbr osobistych). W opinii generalnego inspektora ochrony danych osobowych przyjęcie, że przetwarzanie (w tym udostępnienie) danych osób, wobec których chce się zainicjować postępowanie sądowe, miałoby godzić w ich prawa i wolności i prowadziłoby do nieuzasadnionej ochrony takich osób przed ewentualną odpowiedzialnością za swoje działania, zwłaszcza że

mogą one w trakcie takiego postępowania sądowego w pełni korzystać ze swoich praw zagwarantowanych przepisami k.p.c. W związku z powyższym pracodawca powinien udostępnić pracownikowi dane osób, które złożyły na niego skargę na niewłaściwe wykonywanie obowiązków służbowych, jeśli pracownik chce dochodzić swoich praw na drodze sądowej.

#### Podstawa prawna

Art. 29 ust. 3 ustawy z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (t.j. Dz.U. z 2002 r. nr 101, poz. 926 z późn. zm.), Art. 126 par. 2, art. 187 par. 1 ustawy z 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz.U. nr 43, poz. 296 z późn. zm.).

opracował

**Maciej Kasperowicz**