

GENERALNY INSPEKTOR OCHRONY DANYCH OSOBOWYCH wyjaśnia

Informacji o karach porządkowych nie można udostępniać osobom trzecim

Czy pracodawca ma prawo w obecności innych pracowników wręczyć zatrudnionej osobie karę nagany lub wypowiedzenie umowy o pracę?

Nie, chyba że są to osoby zajmujące się w imieniu pracodawcy sprawami kadrowymi lub jest to przedstawiciel związku zawodowego, do którego osoba karana należy.

Dokumentacja pracownicza – zgodnie z rozporządzeniem ministra pracy i polityki socjalnej z 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika – jest prowadzona w formie akt osobowych. Zawiera ona m.in. dokumenty dotyczące przebiegu zatrudnienia i związane z jego ustaniem.

Dokumentację taką należy uznać za zbiór danych osobowych, gdyż jest mającym strukturę zestawem danych o charakterze osobowym, do-

stępnych według określonych kryteriów. Zatem przy przetwarzaniu (czyli np. zbieraniu czy udostępnianiu) należących do tego zbioru danych informacji o pracowniku należy stosować zasady określone w przepisach ustawy z 29 sierpnia 1997 o ochronie danych osobowych (t.j. Dz.U. z 2002 r. nr 101, poz. 926 z późn. zm.) – dalej ustawa. Zgodnie z nimi przetwarzanie danych jest dopuszczalne m.in. wówczas, gdy osoba, której dane dotyczą, wyrazi na to zgodę lub zezwala na to szczególnie przepis prawa (art. 23 ust. 1 ustawy). Ponadto art. 37 ustawy stanowi, że każda osoba, która jest dopuszczona do przetwarzania danych osobowych, powinna mieć upoważnienie wydane przez administratora danych (w tym przypadku pracodawcę). Natomiast każdy, kto przetwarza dane osobowe, ma obowiązek dolożenia szczególnej staranności w celu ochrony interesów osób, których dane dotyczą (art. 26 ust. 1 ustawy). Skoro zatem udostępnianie innym pracownikom informacji



Wojciech Wiewiórowski
generalny inspektor ochrony
danych osobowych

o karach porządkowych nałożonych na osobę zatrudnioną czy o rozwiązaniu z nią umowy o pracę odbywa się bez zgody tej osoby i nie znajduje uzasadnienia w przepisach prawa, m.in. w żadnym przepisie kodeksu pracy, to jest pozbawione podstaw prawnych. Stanowi zatem naruszenie prawa do ochrony danych osobowych pracownika oraz może narażać pracodawcę na zarzut naruszenia dóbr osobistych zatrudnionego.

Niezasadnione jest więc udostępnienie przedstawicielowi związków zawodowych informacji o przyczynach

rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w przypadku, gdy nie jest on zrzeszony w tym związku, a związek ten – pomimo braku przynależności do niego – nie chroni jego praw pracowniczych. Na pracodawcy nie ciąży bowiem wówczas – wskazane w przepisach prawa pracy – obowiązki konsultowania się z organizacją związkową.

Niezgodne z prawem jest też wręczenie pracownikowi informacji o nałożeniu na niego kary porządkowej w obecności innych pracowników, do obowiązków których nie należy zajmowanie się z upoważnienia pracodawcy sprawami kadrowymi. Osoby obecne w charakterze świadków dokonywania określonych czynności (w tym przypadku wręczenia pisma z informacją o nałożeniu kary porządkowej) nabywają bowiem o nich wiedzę. Zatem nie powinni być to pracownicy, których upoważnienie do przetwarzania danych nie obejmuje dostępu do informacji, których czynności dotyczą.

Orzecznictwo sądowe w sprawie odnoszącej się do wymierzenia kary porządkowej uznało wprawdzie, iż zgodne zeznania osób obecnych ze strony pracodawcy przy tej czynności, potwierdzone notatką sporządzoną przez jedną z tych osób, świadczą o prawidłowym zawiadomieniu o nałożeniu kary nagany, mimo że pracownik nie przyjął pisma, o którym wiedział, że zawiera informację o ukaraniu (wyrok Sądu Najwyższego z 29 czerwca 2000 r., sygn. akt I PKN 716/99), ale w podobnych sytuacjach pracodawca powinien pamiętać, że przepisy ustawy o ochronie danych osobowych nakładają na niego jako administratora danych obowiązek dolożenia szczególnej staranności w celu ochrony interesów osób, których dane dotyczą (art. 26 ust. 1 ustawy) oraz dopuszczenia do przetwarzania danych wyłącznie osób dysponujących stosownym upoważnieniem (art. 37 ustawy).

opracował **Maciej Kasperowicz**