



DR WOJCIECH RAFAŁ WIEWIÓROWSKI – GENERALNY
INSPEKTOR OCHRONY DANYCH OSOBOWYCH – WYJAŚNIA



PYTANIE: _____
Czy pracodawca na swojej stronie internetowej może umieścić służbowe adresy e-mailowe pracowników?

ODPOWIEDŹ: _____
Tak, taka praktyka jest dozwolona.

UZASADNIENIE: _____

Informacje o pracowniku, takie jak np. jego imię i nazwisko czy właśnie służbowy adres e-mailowy, są ściśle związane z życiem zawodowym pracownika i z wykonywaniem przez niego obowiązków służbowych. Dane te mogą być wykorzystywane (udostępniane) przez pracodawcę nawet bez zgody pracownika, którego one dotyczą. Wskazuje na to również stanowisko w tej kwestii zawarte w wyroku Sądu Najwyższego z 19 listopada 2003 r. (I PK 590/02) stwierdzające, że „nazwisko i imię jest skierowanym na zewnątrz znakiem rozpoznawczym osoby fizycznej i ujawnienie go w celu jej identyfikacji nie może być zasadniczo uznane za bezprawne, jeśli nie łączy się z naruszeniem innego dobra osobistego, np. czci, prywatności lub godności osobistej. Ujawnienie przez pracodawcę nazwiska (imienia) pracownika bez jego zgody nie stanowi bezprawnego naruszenia dobra osobistego, jeżeli jest usprawiedliwione zadaniami i obowiązkami pracodawcy związanymi z prowadzeniem zakładu, jest niezbędne i nie narusza praw oraz wolności pracownika”. Ponadto Sąd w powyższym wyroku wskazał, że „najistotniejszym składnikiem zakładu pracy (przedsiębiorstwa) są ludzie, a funkcjonowanie zakładu wiąże się nierozłącznie z kontaktami zewnętrznymi – kontrahentami, klientami (...). Dlatego pracodawca nie może być pozbawiony możliwości ujawniania nazwisk pracowników, zajmujących określone stanowiska w ramach instytucji. Przeciwnie stanowisko prowadziłoby do sparaliżowania lub poważnego ograniczenia możliwości działania pracodawcy, bez żadnego rozsądnego uzasadnienia w ochronie interesów i praw pracownika (...). Imiona i nazwiska pracowników widnieją na drzwiach w zakładach pracy, umieszcza się je na pieczętkach imiennych, pismach sporządzanych w związku z pracą, prezentuje w informatorach o instytucjach i przedsiębiorstwach, co oznacza, że zgodnie powszechną praktyką są one zasadniczo jawne”.

A zatem kwestia udostępnienia służbowego adresu e-mailowego, w związku z pełnionymi funkcjami służbowymi nie może być uznana za naruszenie obowiązujących zasad ochrony danych osobowych zawartych w ustawie. Ponadto, kwestie tego typu regulują zwykle regulaminy wprowadzone przez pracodawców na podstawie art. 104 § 1 Kodeksu pracy.

PYTANIE: _____
Czy pracodawca, który otrzymał informację o nieprawidłowościach w firmie wraz ze wskazaniem odpowiedzialnego za nie pracownika, ma obowiązek poinformowania go o tym? Czy ma prawo udostępnić oskarżanemu pracownikowi dane informatora?

ODPOWIEDŹ: _____
Co do zasady pracodawca powinien poinformować pracownika o otrzymaniu takiej informacji, choć Grupa robocza art. 29 wskazuje, że możliwe są w tym względzie pewne odstępstwa. Pracodawca musi też chronić dane informatora, jednak tylko do momentu, w którym donos okaże się bezpodstawny.

UZASADNIENIE:

W przypadku zbierania danych osobowych od osoby, której one nie dotyczą, administrator danych (w tym przypadku jest nim pracodawca) bezpośrednio po utrwaleniu zebranych danych ma obowiązek poinformować osobę, której dane pozyskał, o:

- ▶ adresie swojej siedziby i pełnej nazwie (albo imieniu nazwisku, miejscu zamieszkania – w przypadku gdy jest to osoba fizyczna),
- ▶ celu i zakresie zbierania danych, a w szczególności o tym, komu zostały one przekazane,
- ▶ źródle danych,
- ▶ prawie dostępu do treści swoich danych oraz ich poprawiania,
- ▶ a także o uprawnieniach przysługujących jej na mocy art. 32 ust. 1 pkt. 7 i 8 – m.in. prawie do wniesienia pisemnego, umotywowanego żądania zaprzestania przetwarzania danych osobowych ze względu na szczególną sytuację oraz prawie do wniesienia sprzeciwu wobec przetwarzania jej danych osobowych w celach marketingowych lub wobec przekazania ich innemu podmiotowi (art. 25 ust. 1 ustawy o ochronie danych osobowych).

Spełnienie obowiązku informacyjnego wiąże się z przekazaniem osobie, której dane dotyczą, pewnych informacji, istotnych chociażby ze względu na to, aby mogła ona skorzystać z przysługujących jej uprawnień, np. prawa do wniesienia sprzeciwu wobec przetwarzania jej danych.

Także Grupa robocza art. 29 (tj. niezależny europejski organ doradczy Komisji Europejskiej w zakresie ochrony danych osobowych i prywatności) w swojej opinii 1/2006 w sprawie zastosowania unijnych zasad ochrony danych do wewnętrznych systemów informowania o nieprawidłowościach w dziedzinie księgowości, wewnętrznych kontroli księgowych, spraw związanych z audytem, zwalczania przekupstwa oraz przestępstw bankowych i finansowych wskazała na konieczność dopełniania obowiązku informacyjnego, choć uznała, że możliwe są pewne odstępstwa w tym względzie. Jak czytamy w powołanym dokumencie: „zgodnie z art. 11 dyrektywy 95/46/WE osoby fizyczne muszą być informowane w przypadku, gdy dane ich dotyczące pochodzą z innych źródeł niż od nich samych. Osoba oskarżona w sprawozdaniu informatora powinna zostać powiadomiona przez osobę odpowiedzialną za funkcjonowanie systemu o zarejestrowaniu dotyczących jej danych, tak szybko jak jest to wykonalne”. Osoby takie mają także prawo sprzeciwu wobec przetwarzania ich danych, z którego można jednak skorzystać tylko wtedy, gdy istnieją ku temu istotne, uzasadnione podstawy związane ze szczególną sytuacją danej osoby. W omawianej opinii wskazano również, że pracownika, którego dotyczy doniesienie, należy poinformować przede wszystkim o czynach, o które jest oskarżony, o organie odpowiedzialnym za system informowania o nieprawidłowościach oraz o możliwości skorzystania z prawa dostępu do danych i ich korekty. Jednak w przypadkach, gdy istnieje poważne ryzyko, że takie powiadomienie uniemożliwi firmie skuteczne sprawdzenie domniemanego wykroczenia lub zebranie potrzebnych dowodów, można je opóźnić do czasu, gdy takie zagrożenie ustanie. Ten wyjątek od reguły ma na celu ochronę dowodów przed zniszczeniem lub sfałszowaniem przez osobę oskarżoną. Należy go jednak stosować restrykcyjnie i na warunkach indywidualnych oraz z uwzględnieniem interesów wszystkich stron.

Grupa robocza art. 29 w analizowanej opinii odniosła się też do ochrony danych osobowych osób składających doniesienie o nieprawidłowościach, wskazując, że: „poufność doniesień jest niezbędna dla spełnienia zobowiązania do zapewnienia bezpieczeństwa przetwarzania danych, określonego w dyrektywie 95/46/WE. Aby zrealizować cel, dla którego powołany został system informowania o nieprawidłowościach i zachęcić pracowników do korzystania z systemu i zgłaszania faktów, które mogą świadczyć o przestępczych lub nielegalnych działaniach firmy, konieczne jest zapewnienie odpowiedniej ochrony informatorowi poprzez zagwarantowanie poufności doniesienia i uniemożliwienie osobom trzecim poznanie tożsamości informatora. Firmy wprowadzające systemy informowania o nieprawidłowościach powinny przyjąć stosowne środki gwarantujące poufność tożsamości informatorów i nieujawniania jej osobie oskarżonej w postępowaniu. Jeśli jednak doniesienie zostanie uznane za bezpodstawne, a informator za składającego fałszywe doniesienie w złej wierze, osoba oskarżona może chcieć wszcząć postępowanie o potwarz lub zniesławienie, a w takim wypadku, jeśli zezwalają na to przepisy prawa krajowego, tożsamość informatora może zostać ujawniona osobie oskarżonej. Krajowe przepisy i zasady dotyczące informowania o nieprawidłowościach w dziedzinie ładu korporacyjnego przewidują także ochronę informatora przed działaniami odwetowymi w związku ze skorzystaniem przez niego z systemu, na przykład działaniami dyscyplinarnymi czy dyskryminacyjnymi ze strony firmy lub organizacji. Poufność danych osobowych należy zachować w trakcie ich gromadzenia, ujawniania lub przechowywania”.