



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



PYTANIE:

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

ODPOWIEDŹ:

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

UZASADNIENIE:

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 zestawem danych o charakterze osobowym, dostępnych według określonych kryteriów. A zatem przy przetwarzaniu (czyli np. zbieraniu czy udostępnianiu) należących do tego zbioru informacji o pracowniku należy stosować zasady określone w przepisach ustawy z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (dalej zwana ustawą).

Zgodnie z nimi przetwarzanie danych jest dopuszczalne m.in. wtedy, gdy osoba, której dane dotyczą, wyrazi na to zgodę lub zezwala na to szczególnie przepis prawa (art. 23 ustawy). Ponadto ustawa o ochronie danych osobowych w art. 37 stanowi, że każda osoba, która jest dopuszczona do przetwarzania danych osobowych, powinna mieć do tego upoważnienie wydane przez administratora danych (w tym przypadku pracodawcę). Natomiast każdy, kto przetwarza dane osobowe, ma obowiązek dołożenia szczególnej staranności w celu ochrony interesów osób, których dane dotyczą (art. 26 ust. 1 ustawy).

Skoro zatem udostępnianie innym pracownikom informacji 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 narzącać pracodawcę na zarzut naruszenia dóbr osobistych zatrudnionego.

Nieuzasadnione 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 – 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 których obowiązków 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. Nie powinni być to pracownicy, których upoważnienie do przetwarzania danych nie obejmuje dostępu do informacji, których dotyczą czynności.

Orzecznictwo sądowe w sprawie odnoszącej się do wymierzenia kary porządkowej uznało wprawdzie, że 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., I PKN 716/99, OSNP 2002/1/10). W podobnych sytuacjach pracodawca powinien pamiętać, że przepisy ustawy o ochronie danych osobowych nakładają na niego – jako administratora danych – obowiązek dołożenia szczególnej staranności w celu ochrony interesów osób, których dane dotyczą (art. 26 ust. 1 ustawy) oraz dopuszczenia do przetwarzania danych wyłącznie osób posiadających stosowne upoważnienie (art. 37 ustawy).

Należy także podkreślić, że ten, kto administruje zbiorem danych lub jest zobowiązany do ochrony danych osobowych, udostępnia dane lub umożliwia dostęp do nich osobom nieupoważnionym, naraża się na odpowiedzialność karną przewidzianą w art. 51 ust. 1 ustawy o ochronie danych osobowych.

PYTANIE:

Czy sąd może przekazać pracodawcy – instytucji publicznej – informację o skazaniu pracownika tej instytucji w postępowaniu toczącym się przeciw niemu z urzędu?

ODPOWIEDŹ:

Tak, sąd na mocy przepisów Kodeksu postępowania karnego jest wręcz zobowiązany do przekazania pracodawcy informacji o ukończeniu postępowania toczącego się z urzędu przeciw osobom zatrudnionym w instytucjach państwowych, samorządowych i społecznych, uczniom i słuchaczom szkół oraz żołnierzom.

UZASADNIENIE:

Ustawa z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (dalej zwana ustawą) stanowi, że dane dotyczące m.in. skazań, orzeczeń o ukaraniu i mandatów karnych, a także innych orzeczeń wydanych w postępowaniu sądowym lub administracyjnym należą do kategorii tzw. danych wrażliwych, które podlegają szczególnej ochronie. Co do zasady zabrania się ich przetwarzania. Jednak jest to dopuszczalne m.in. wówczas, gdy przepis szczególnie innej ustawy zezwala na przetwarzanie takich danych bez zgody osoby, której dane dotyczą, i stwarza pełne gwarancje ich ochrony (art. 27 ust. 2 pkt 2 ustawy).

W tym przypadku przepisem szczególnym jest art. 21 § 1 ustawy z 6 czerwca 1997 r. Kodeks postępowania karnego, zgodnie z którym o ukończeniu postępowania toczącego się z urzędu przeciw osobom zatrudnionym w instytucjach państwowych, samorządowych i społecznych, uczniom i słuchaczom szkół oraz żołnierzom należy bezzwłocznie zawiadomić przełożonych tych osób. A zatem powołany przepis nakłada na sąd, przed którym postępowanie zostało zakończone, obowiązek przekazania informacji w tej sprawie.

Nie precyzuje jednak zakresu danych, które mają być przekazane. Dlatego przy podejmowaniu decyzji w tej sprawie należy kierować się przepisami ustawy o ochronie danych osobowych.

Zobowiązują one administratorów danych m.in. do tego, by przy przetwarzaniu danych osobowych kierowali się tzw. zasadą adekwatności (art. 26 ust. 1 pkt 3 ustawy). Adekwatność oznacza, że zakres danych nie może wykraczać poza ten, jaki jest niezbędny do zrealizowania celu, w jakim dane są przetwarzane (lub udostępnienie).

Niewątpliwie celem zawiadomienia wskazanego w art. 21 § 1 k.p.k. jest przekazanie pracodawcy informacji, na podstawie których będzie on w stanie stwierdzić, czy w związku z zakończeniem postępowania zasadne jest podejmowanie w stosunku do pracownika określonych kroków (takich jak np. ukaranie go lub rozwiązanie z nim umowy o pracę).

W ocenie GIODO przekazanie pracodawcy takich informacji o sposobie zakończenia postępowania, jak kwalifikacja prawna czynu, za który pracownik został skazany, wymierzona kara oraz data uprawomocnienia się orzeczenia nie wykraczają poza zakres niezbędny do zrealizowania celu, jakiemu przetwarzanie danych ma służyć.

U W A G A !

Serwis Kadry w wersji na **iPhone**. Za darmo.
Pobierz i korzystaj

www.kadry.infor.pl