



## Jakich informacji można żądać od zatrudnionych ➔ D6 - 8

- Generalny inspektor ochrony danych osobowych o inwigilacji podwładnych
- Najciekawsze rozstrzygnięcia GIODO w sprawach pracowniczych
- Nie można pozyskiwać linii papilarnych

# Ściągawka: jakich informacji można

**DOBRA OSOBISTE** | Szef nie może pozyskiwać linii papilarnych zatrudnionego, bo kodeks pracy nie zezwala na pobieranie żadnych

MARTA GADOMSKA

Zakład pracy to kopalnia danych osobowych różnych osób, a ich skupiskiem jest dokumentacja związana ze stosunkiem pracy oraz akta personalne pracowników. Tym zbiorem zarządza pracodawca, a zawarte w nim informacje musi przetwarzać z należytą starannością, m.in. dbać o ich odpowiednią ochronę. Przez przetwarzanie danych osobowych należy rozumieć jakiegokolwiek operację wykonywaną na tych danych – w tym ich zbieranie, utrwalanie, przechowywanie, uprządkowanie, zmienianie, udostępnianie i usuwanie – a zwłaszcza te, które wykonuje się w systemach informatycznych. Tak stanowi art. 7 ustawy z 29 sierpnia 1997 o ochronie danych osobowych (DzU z 2002 r. nr 101, poz. 926 ze zm., dalej: ustawa). W związku z zatrudnieniem pracodawca może gromadzić tylko takie dane osobowe pracownika, jak:

- imię (imiiona) i nazwisko,
- imiona rodziców,
- data urodzenia,
- miejsce zamieszkania (adres do korespondencji),
- wykształcenie,
- przebieg dotychczasowego zatrudnienia,
- inne dane osobowe zatrudnionego, a także imiona i nazwiska oraz daty urodzenia jego dzieci, jeżeli podanie takich danych jest konieczne ze względu na korzystanie przez pracownika ze szczególnych uprawnień,
- numer PESEL pracownika,
- inne dane osobowe niż wyżej określone, jeżeli obowiązek ich podania wynika z odrębnych przepisów.

Tak stanowi art. 22<sup>1</sup> kodeksu pracy. W praktyce bywa różnie, czego dowodem jest wiele pytań dotyczących dopuszczalności zdobywania i wykorzystywania określonych informacji o pracowniku, które pracodawca pozyskuje zarówno bezpośrednio od zatrudnianego, od osób trzecich, jak i z innych źródeł, m.in. powszechnie dostępnych. Sprawy bez jednoznacznej odpowiedzi rozstrzyga generalny inspektor ochrony danych osobowych (GIODO).

Dzisiaj w obszernej tabeli publikujemy najciekawsze problemy z zakresu spraw pracowniczych, którymi GIODO się zajmował. Każde pytanie zawiera zwięzłą odpowiedź GIODO, a dla szczególnie zainteresowanych uzasadnienie stanowiska. Większość opisanych zagadnień znajduje się na stronie <http://www.giodo.gov.pl/348/1/pl/>, a niektóre – jak te dotyczące umowy na zastępstwo czy wejściówki ze zdjęciem – na stronie <http://www.rp.pl/temat/103406.html>.

Podajemy też temat inwigilacji pracowników. O to gdzie są granice naszej inwigilacji wolności, pytamy dr. Wojciecha Rafała Wiewiórowskiego, generalnego inspektora ochrony danych osobowych. Udostępnianie danych osobowych osobom postronnym, np. zatrudnionym w dziale plac czy kadr, jest możliwe tylko za zgodą właściciela tych danych. Wyjątek dotyczy organów kontrolnych. Dostęp do danych osobowych bez specjalnego upoważnienia mają m.in.

- inspektor pracy (art. 23 ust. 1 pkt 5 ustawy z 13 kwietnia 2007

- o Państwowej Inspekcji Pracy, DzU nr 89, poz. 589 ze zm.),
- inspektor z upoważnienia GIODO (art. 14 ustawy),
- funkcjonariusz policji (art. 14 ustawy z 6 kwietnia 1990 o policji, tekst jedn. DzU z 2007 r. nr 43, poz. 277 ze zm.),
- funkcjonariusz Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego albo Agencji Wywiadu (art. 23 i 24 ustawy z 24 maja 2002 o Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego oraz Agencji Wywiadu, tekst jedn. DzU z 2010 r. nr 29, poz. 154 ze zm.),
- funkcjonariusz Centralnego Biura Antykorupcyjnego (art. 22 i 22a ustawy z 9 czerwca 2006 o Centralnym Biurze Antykorupcyjnym, DzU nr 104, poz. 708 ze zm.),
- sąd (art. 248 kodeksu postępowania cywilnego),
- inspektor kontroli ZUS (art. 87 ust. 1 ustawy z 13 października 1998 o systemie ubezpieczeń społecznych, DzU z 2009 r. nr 205, poz. 1585 ze zm.).

Pracodawca musi stosować takie środki techniczne i organizacyjne, by dane osobowe pracowników zabezpieczyć przed:

- udostępnieniem osobom nieupoważnionym (w tym przed kradzieżą),
- przetwarzaniem z naruszeniem ustawy,
- zmianą,
- utratą,
- uszkodzeniem,
- zniszczeniem.

Dane osobowe pracownika są także jego dobrami osobistymi, co oznacza, że niezależnie od ochrony przewidzianej w innych przepisach pozostają pod ochroną prawa cywilnego. W szczególności chodzi o zdrowie, wolność, cześć, swobodę sumienia, nazwisko lub pseudonim, wizerunek, tajemnicę korespondencji, nietykalność mieszkania, twórczość naukową, artystyczną i wynalazczą.

Naruszenie prawa do ochrony danych osobowych pracowników może skutkować różnymi roszczeniami. Na gruncie:

- **ustawy o ochronie danych osobowych** zatrudniony może żądać uzupełnienia, aktualizacji, sprostowania danych osobowych, czasowego lub stałego wstrzymania ich przetwarzania albo ich usunięcia, jeżeli są

one niekompletne, nieaktualne, nieprawdziwe lub zostały zebrane z naruszeniem ustawy albo są już zbędne do realizacji celu, dla którego zostały zebrane. W razie niespełnienia żądania przez pracodawcę – administratora danych, pracownik może zwrócić się do GIODO z wnioskiem o nakazanie dopełnienia tego obowiązku (art. 32 ust. 1 pkt 6, art. 35 ust. 2 ustawy);

- **kodeksu pracy** w szczególnych przypadkach może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia obowiązku wobec pracownika (art. 55 § 1 k.p.);
- **kodeksu cywilnego** może wystąpić z roszczeniami majątkowymi albo niemajątkowymi. W drugim przypadku zatrudniony ma prawo żądać zaniechania naruszeń i usunięcia jego skutków (art. 24 § 1 k.c.). Tymczasem w pierwszym mogą to być roszczenia o:
  - naprawienie szkody majątkowej (art. 24 § 2 k.c.),
  - zadośćuczynienie pieniężne za doznaną krzywdę (art. 445 § 1 k.c.).

Pytania  
do  
eksperta

## GIODO o inwigilacji pracowników

**NADZÓR** | Są miejsca, w których monitoring zalogi jest wskazany, ale w toaletach jest niedopuszczalny

**W:** Inwigilacja pracowników to konflikt między interesem firmy a wolnością obywatela. Pracodawca chce płacić za wykonywanie pracy, dlatego też za plecami pracownika i na wprost jego komputera instaluje kamerę. Dzięki temu może wyciągać konsekwencje, gdy zatrudniony zamiast pracować, czyta gazetę lub wchodzi na chat czy korzysta z facebooka. Co jednak z osobami, które nie naruszają pracowniczych obowiązków? Czy instalowanie monitoringu w miejscu pracy nie narusza ich osobistej wolności?

**RAFAŁ WIEWIÓROWSKI:** Niestety, nie ma jednej prawidłowej odpowiedzi. Są sytuacje, w których monitoring w miejscu pracy jest wręcz wskazany, oraz takie, gdy całkowicie niedopuszczalny. Za uzasadnione uważam instalowanie monitoringu np. w kopalni diamentów albo kasie supermarketu, a za niedopuszczalne np. w toaletach czy umywalkach dla zalogi. Generalnie przy ocenie dopuszczalności stosowania przez pracodawcę środków nadzoru nad zatrudnionymi liczy się cel i adekwatność takiego działania

oraz świadomość pracownika, że jest kontrolowany. Monitoring miejsca pracy to nie tylko kamery. Komputery kontroluje się bezpośrednio, zdalnie i dyskretnie oraz, co istotne, w sposób całkowicie zgodny z prawem. Pracodawca może bowiem badać, do czego w godzinach pracy jest wykorzystywany Internet czy służbowy e-mail. Nie może jednak karać za korzystanie np. z serwisów społecznościowych w miejscu pracy, jeżeli wcześniej tego nie zakazał.

**Przysłuchując się rozmowie dwóch pracowników, słyszę, jak jeden z nich zachwala swoją pracę; pensję mógłbym mieć wyższą, ale rekompensuje mi ją służbowy telefon i samochód. Na to co drugi odpowiada z przekąsem: te quasi-przywileje to nic innego jak obroza na szyi. Nim się obejrzy, pracodawca wezwie cię na dywanik i zapyta, dlaczego prosząc o możliwość pracy w domu pod pozorem choroby, byłeś jeszcze nad morzem i zamiast siedzieć przed komputerem, leczyłeś nie ból gardła, a głowy po zakrapianym weekendzie. Dodaje, widząc konsternację**



**+** Przy ocenie dopuszczalności stosowania przez pracodawcę środków nadzoru nad zatrudnionymi liczy się cel i adekwatność takiego działania oraz świadomość pracownika, że jest kontrolowany – mówi dr Wojciech Rafał Wiewiórowski, generalny inspektor ochrony danych osobowych

**swojego rozmówcy: tak, tak kochany. GPS w służbowym aucie i komórce to norma. Pracodawca wysyła SMS do operatora i dostaje pełną informację o tym, gdzie jesteś oraz z kim i o czym rozmawiasz. Czy tego typu kontrola, szczególnie po godzinach pracy, jest uzasadniona?**

Ja bym powiedział, że służbowy samochód i telefon to

jednak dobry bonus do pensji, nawet gdy z tego powodu jesteśmy pod czujnym okiem przełożonego. Pracodawca ma prawo wiedzieć, kiedy i jak jest użytkowane jego mienie. Są jednak granice. Kontrola za pomocą urządzenia GPS jest właściwa tylko w czasie pracy. Jeżeli strony umowy się o wykorzystywanie służbowego mienia do celów prywatnych, to inwigilacja po godzinach pracy będzie przekroczeniem ochrony danych osobowych pracownika. Zresztą forma mobilnej kontroli w postaci urządzeń GPS – tak samo jak monitoring w miejscu pracy – jest dopuszczalna tylko za wiedzą pracownika. To oznacza, że z umowy o wykorzystywaniu służbowego pojazdu czy telefonu do celów prywatnych musi wynikać, że to mienie jest kontrolowane przez pracodawcę. W przeciwnym razie korzystanie przez niego z informacji zapisywanych przez urządzenie lokalizacyjne będzie naruszeniem danych osobowych pracownika i jego wolności, która jest jednym z dóbr osobistych. Sama informacja o kontroli to nie wszystko. Pracownik musi jeszcze wie-

dzieć, kto i w jaki sposób będzie przetwarzał dane go dotyczące. Sam też ma prawo dostępu do nich.

**Skoro jesteśmy przy nowoczesnych technologiach służących do nadzoru, to nie sposób nie wspomnieć o urządzeniach nagrywających i podsłuchujących rozmowy pracowników, nie tylko telefoniczne, lecz także bezpośrednio odbywanych w budynku. Czy na terenie zakładu pracy prywatność schodzi na dalszy plan?**

Teoretycznie tak, bo to przecież miejsce pracy. W praktyce jednak trudno wyobrazić sobie zespół pracowników, którzy przez pełne osiem godzin pracy rozmawiają tylko o sprawach służbowych i nie odbierają prywatnych telefonów. Kwestia podsłuchu tych rozmów znowu jest dyskusyjna i podobnie jak przy monitoringu zależy od tego, czy w stosunku do celu, jaki pracodawca chce osiągnąć, jest adekwatna. Podobnie jak przy monitoringu są miejsca, gdzie podsłuchy są wykluczone, a są też takie, gdzie wręcz wskazane. Podsłuchując nie można instalować np. w gabinetach lekarskich

czy kancelariach prawnych, szczególnie w pomieszczeniach służących do kontaktów z klientami, ale przykładowo tam, gdzie omawiane są tajemnice handlowe czy kwestie z zakresu know-how, są już jak najbardziej uzasadnione.

**Jednym z dóbr osobistych pracownika jest jego nietykalność. Wyobraźmy sobie pracodawcę, który z obawy przed utratą cennych firmowych rzeczy (np. cennych kamieni wykorzystywanych w produkcji biżuterii) wynajmuje firmę ochroniarską, która każdego dnia przed i po pracy przeskokuje pracowników. Czy szef ma do tego prawo?**

W tym wypadku wszystko zależy od celu takiego działania a także od uregulowań zawartych w przepisach wewnętrznych firmy i tego czy pracownik wyraził zgodę na takie praktyki. W niektórych miejscach, np. szpitalach, gdzie zatrudnieni mają dostęp do leków psychotropowych, taka kontrola osobista jest wręcz niezbędna.

– rozmawiała Marta Gadowska



# żądać od pracownika albo o nim

danych biometrycznych. Nie daje też zielonego światła na poznanie wyników obowiązkowych badań medycznych podwładnego

## • NAJCIĘKWSZE ROZSTRZYGNĘCIA GİODO W SPRAWACH PRACOWNICZYCH

PROBLEM	ZDANIEM URZĘDU	UZASADNIENIE
1. Korzystając z dokumentów rekrutacyjnych, pracownik ujawnił informacje o kandydacie do pracy. Czy pracodawca za to odpowiada?	Tak, bo jako administrator danych ma obowiązek dbania o to, aby dane osobowe były odpowiednio zabezpieczone.	„(...) W sytuacji, gdy pracownik uzyskał dostęp do danych osobowych innych osób, np. w związku z postępowaniem rekrutacyjnym, ma on bezwzględny obowiązek zachowania poufności przetwarzanych danych, a ich udostępnienie osobom nieupoważnionym obciąża nie tylko pracownika, ale również administratora danych, który ponosi pełną odpowiedzialność za ich przetwarzanie. Niedopuszczalne jest zatem udostępnienie przez pracownika osobie nieupoważnionej danych osobowych pozyskanych w ramach pełnionych przez niego obowiązków służbowych (...)”.
2. Czy w obecności innych pracowników można wręczyć karę nagany lub wypowiedzenie umowy o pracę?	Teoretycznie tak, jeśli mają oni nadane przez pracodawcę upoważnienie do przetwarzania danych osobowych osób zatrudnionych. W praktyce upoważnienia takie posiadają zazwyczaj osoby zajmujące się w imieniu pracodawcy sprawami kadrowymi.	„(...) Dokumentację pracowniczą należy uznać za zbiór danych osobowych, gdyż jest posiadającym strukturę zestawem danych o charakterze osobowym, dostępnych 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 o ochronie danych osobowych. Zgodnie z nimi przetwarzanie danych jest dopuszczalne m.in. wtedy, gdy osoba, której dane dotyczą, wyrazi na to zgodę lub zezwala na to szczególny przepis prawa. Ponadto każda osoba, która jest dopuszczona do przetwarzania danych osobowych, powinna mieć do tego upoważnienie wydane przez administratora danych (w tym wypadku pracodawcę). Natomiast każdy, kto przetwarza dane osobowe, ma obowiązek dolożenia szczególnej staranności w celu ochrony interesów osób, których dane dotyczą (art. 26 ust. 1). 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 narażać pracodawcę na zarzut naruszenia dóbr osobistych zatrudnionego. (...) 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 wypadku 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 (...)”.
3. Osoba trzecia oskarżyła pracownika o nieprawidłowości w firmie. Czy pracodawca musi go o tym poinformować i czy oskarżanemu może udostępnić dane informatora?	Co do zasady pracodawca powinien poinformować pracownika o otrzymaniu takiej informacji, choć Grupa Robocza Art. 29 (tj. niezależny europejski organ doradczy Komisji Europejskiej w zakresie ochrony danych osobowych i prywatności) w swojej opinii 1/2006 wskazuje, że możliwe są w tym względzie pewne odstępstwa. Pracodawca powinien też chronić dane informatora, jednak tylko do momentu, w którym donos okaza się bezpodstawny.	„(...) 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. 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”.
4. Na stronie internetowej firmy widnieją służbowe adresy e-mail pracowników. Czy jest to zgodne z prawem?	Tak, umieszczanie służbowych adresów e-mail pracowników na stronie internetowej pracodawcy jest zgodne z przepisami prawa.	„(...) 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. 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 (...)”.
5. Czy pracodawca ma prawo zażądać od organizacji związkowej przedstawienia pełnej listy osób pozostających pod jej ochroną, gdy pracodawca nie ma zamiaru zwolnić ich z pracy?	Nie, takie uprawnienie nie wynika bowiem z przepisów prawa. Wprawdzie przepisy ustawy o związkach zawodowych zobowiązują pracodawcę do współdziałania z zakładową organizacją związkową w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, ale nie stanowią one podstawy do pozyskiwania przez pracodawcę od związku zawodowego danych osobowych wszystkich pracowników korzystających z ochrony tego związku.	„(...) Zgodnie z art. 30 ust. 2 <sup>a</sup> ustawy o związkach zawodowych w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, w których przepisy prawa pracy zobowiązują pracodawcę do współdziałania z zakładową organizacją związkową, pracodawca jest obowiązany zwrócić się do tej organizacji o informację o pracownikach korzystających z jej ochrony. Dotyczy to również pracowników niezrzeszonych w związku zawodowym, którzy mogą bronić swoich praw na zasadach dotyczących pracowników będących członkami związku, jeżeli wybrana przez nich zakładowa organizacja związkowa wyrazi zgodę na obronę ich praw pracowniczych. (...) Powyższy przepis stanowi rozwinięcie zasady wyrażonej w art. 23 <sup>a</sup> ustawy z 26 czerwca 1974 r. Kodeksu pracy, w świetle której, jeżeli przepisy prawa pracy przewidują współdziałanie pracodawcy z zakładową organizacją związkową w indywidualnych sprawach ze stosunku pracy (przepisem takim jest np. art. 38 kodeksu 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 – zgodnie z ustawą o związkach zawodowych. Jednak art. 30 ust. 2 <sup>a</sup> ustawy o związkach zawodowych oraz art. 23 <sup>a</sup> kodeksu pracy nie mogą stanowić podstawy do pozyskiwania przez pracodawcę od związku zawodowego wszystkich danych osobowych pracowników korzystających z ochrony tego związku. Wskazać należy, iż art. 30 ust. 2 <sup>a</sup> ustawy o związkach zawodowych stanowi o indywidualnych sprawach ze stosunku pracy. Odnosi się on zatem do ochrony stosunku pracy indywidualnego pracownika (...)”.
6. Czy w umowie o pracę na czas zastępswa nieobecnego pracownika można podać jego imię i nazwisko?	Takie postępowanie pracodawcy jest dopuszczalne, zważywszy na pozostawioną mu przez ustawodawcę możliwość swobodnego kształtowania umowy o pracę (poza niezbędnymi elementami wskazanymi w art. 29 k.p.). Jednak, w sytuacji gdy pracodawca podaje dane osobowe osoby zastępowanej, powinien wskazać konieczność/niezbędność takiego działania.	„(...) Ustawę o ochronie danych osobowych stosuje się bowiem jedynie w zakresie nieuregulowanym w kodeksie pracy. Ten zaś w sposób ogólny określa, że umowę o pracę zawiera się na czas nieokreślony, na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy. Jeżeli zachodzi konieczność zastępswa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, pracodawca może w tym celu zatrudnić innego pracownika na podstawie umowy o pracę na czas określony, obejmujący czas tej nieobecności”.

ciąg dalszy na str. 8



## • NAJCIEKAWSZE ROZSTRZYGNIECIA GIODO W SPRAWACH PRACOWNICZYCH

PROBLEM	ZDANIEM URZĘDU	UZASADNIENIE
7. Czy istnieją jakieś ogólne wytyczne odnośnie do tego, jakich danych osobowych może żądać pracodawca od pracownika na potrzeby przyznawania mu świadczeń socjalnych z zakładowego funduszu?	Tak, znajdują się one w ustawie o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.	„(...) Dopuszczalność żądania konkretnych informacji i dokumentów w celu potwierdzenia uprawnienia konkretnej osoby do świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych regulują przepisy ustawy z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych oraz postanowienia regulaminu obowiązującego u danego pracodawcy. Zgodnie z art. 8 ust. 1 ww. ustawy przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z funduszu uzależnia się od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z jego środków. Zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z funduszu oraz zasady przeznaczania środków funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej powinny być określone w regulaminie (art. 8 ust. 2). Przepisy ww. ustawy nie wskazują jednak dokładnie, jakich danych może żądać pracodawca na potrzeby przyznawania pracownikowi świadczeń socjalnych z zakładowego funduszu. Dlatego można odwołać się także do ogólnych zasad przetwarzania (wykorzystywania) danych osobowych zawartych w ustawie z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych. Wynika z niej ogólna zasada, że każdy administrator danych (jest nim np. pracodawca) ma m.in. obowiązek zapewnić, aby zbierane przez niego dane osobowe były adekwatne (niezbędne) dla celów ich przetwarzania (art. 26 ust. 1 pkt 3). Adekwatność danych oznacza, że gromadzone i wykorzystywane powinny być tylko te dane, które są konieczne dla realizacji określonego celu. A zatem pracodawca w celu przyznania świadczenia z zakładowego funduszu może żądać tylko takich informacji o pracowniku, które są adekwatne (niezbędne) do tego celu”.
8. Czy pracodawca może żądać od kandydata do pracy informacji o jego przynależności partyjnej?	Nie, nie zezwalają na to przepisy prawa.	„(...) Przepisy prawa pracy nie przewidują gromadzenia przez pracodawcę informacji o przynależności partyjnej kandydata do pracy, dlatego wymaganie jej przez pracodawcę jest zabronione, nawet jeśli osoba taka wyrazi na to swoją zgodę. Potwierdzeniem tego jest stanowisko Naczelnego Sądu Administracyjnego, wyrażone w wyroku z 1 grudnia 2009 r. I OSK 249/09 – które ma związek z gromadzeniem za zgodą pracownika innych danych niż przewiduje kodeks pracy – w którym sąd m.in. wskazał, że (...) brak równowagi w relacji pracodawca pracownik stawia pod znakiem zapytania dobrowolność wyrażenia zgody na pobieranie i przetworzenie danych (...). Z tego względu ustawodawca ograniczył przepisem art. 22 <sup>1</sup> k.p. katalog danych, których pracodawca może żądać od pracownika. Uznanie faktu wyrażenia zgody na podstawie art. 23 ust. 1 pkt 1 ustawy o ochronie danych osobowych, jako okoliczności legalizującej pobranie od pracownika innych danych niż wskazane w art. 22 <sup>1</sup> k.p. stanowiłoby obejście tego przepisu”.
9. Czy za pomocą specjalnego urządzenia wolno skanować linie papilarne pracowników w celu rejestracji godzin ich przyścia i wyjścia z zakładu pracy?	Nie ma do tego prawa, nawet za zgodą każdego pracownika.	„(...) Stanowisko GIODO popart Naczelny Sąd Administracyjny w wyroku z 1 grudnia 2009 r. o sygn. akt I OSK 249/09, stwierdzając, że wyrażona na prośbę pracodawcy pisemna zgoda pracownika, na pobranie i przetworzenie jego danych osobowych, narusza prawa pracownika i swobodę wyrażenia przez niego woli. (...) Brak równowagi w relacji pracodawca pracownik stawia pod znakiem zapytania dobrowolność w wyrażeniu zgody na pobieranie i przetworzenie danych osobowych (biometrycznych). Z tego względu ustawodawca ograniczył przepisem art. 22 <sup>1</sup> kodeksu pracy katalog danych, których pracodawca może żądać od pracownika. A zatem jedyną podstawą do gromadzenia odcisków linii papilarnych może być przepis prawa. Skoro jednak nie ma regulacji zezwalających pracodawcom na żądanie od podwładnych danych biometrycznych, jak linii papilarnych, obrazu twarzy oraz czy kodu DNA, to ich gromadzenie jest zabronione. Dodatkowym argumentem przemawiającym za tym, że pracodawca nie może pobierać i przetwarzać odcisków linii papilarnych w celu rejestracji godzin ich przyścia i wyjścia z zakładu pracy, jest także stanowisko w tej sprawie Grupy Roboczej art. 29 (organu konsultacyjnego, składającego się z przedstawicieli organów ochrony danych osobowych obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej, którego rolą jest czuwanie nad stosowaniem przez państwa członkowskie dyrektywy nr 95/46/WE w sprawie ochrony danych osób fizycznych w zakresie przetwarzania danych osobowych i swobodnego przepływu tych danych). Uznała ona – w dokumencie roboczym w sprawie biometrii z 1 sierpnia 2003 r. – że ryzyko naruszenia swobód i fundamentalnych praw obywatelskich musi być proporcjonalne do celu, któremu służy. Oznacza to, że przy wykorzystywaniu danych osobowych należy kierować się zasadą proporcjonalności wyrażoną w art. 26 ust. 1 pkt 3 ustawy o ochronie danych osobowych (dane muszą być adekwatne w stosunku do celów, w jakich są przetwarzane). Nie można zatem uznać, aby wykorzystywanie danych biometrycznych do kontroli czasu pracy pracowników było proporcjonalne do zamierzonego celu ich przetwarzania. Czas pracy można bowiem kontrolować za pośrednictwem innych środków, mniej ingerujących w czyjąś prywatność. Stanowisko to podzielił także Naczelny Sąd Administracyjny w powołanym wyżej wyroku z 1 grudnia 2009 r.”.
10. Który z administratorów danych powinien wydać pracownikowi tymczasowemu upoważnienie do przetwarzania danych osobowych – agencja, w której jest on zatrudniony, czy pracodawca, do którego został on skierowany (tzw. pracodawca użytkownik)?	Upoważnienie do przetwarzania danych osobowych powinien wydać pracodawca użytkownik, czyli pracodawca, który pracownikowi skierowanemu do niego przez agencję pracy tymczasowej wyznacza zadania i kontroluje ich wykonanie.	„(...) Zasadniczo zatem administratorem danych osobowych pracowników tymczasowych jest agencja pracy tymczasowej. Jednocześnie stosunek pracy tymczasowej wymaga, aby agencja zawarła z pracodawcą użytkownikiem umowę powierzenia przetwarzania danych osób świadczących pracę tymczasową, która określałaby zakres i cel przetwarzania przez niego danych. W tej sytuacji pracodawca użytkownik będzie podmiotem, któremu przetwarzanie danych powierzono na podstawie umowy zawartej w trybie art. 31 ustawy o ochronie danych osobowych. Jednakże konieczność wykonywania przez niego niektórych, wymienionych w ustawie o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, uprawnień i obowiązków pracodawcy powoduje, iż w tym zakresie będzie mu przysługiwał status administratora danych osobowych osób świadczących u niego pracę tymczasową. Pracodawca użytkownik będzie zatem administratorem danych osobowych swoich pracowników, w tym pracowników tymczasowych, zawartych np. w ewidencji czasu pracy. Stanowi to konsekwencję spoczywającego na nim obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy pracownika tymczasowego w zakresie i na zasadach obowiązujących w stosunku do jego pracowników (art. 14 ust. 2 pkt 2 ustawy o pracownikach tymczasowych). Tym samym stwierdzić należy, że to pracodawca użytkownik, jako administrator danych, winien uregulować kwestię dostępu do danych osobowych bezpośrednio z pracownikiem tymczasowym i wydać mu stosowne upoważnienie do przetwarzania danych osobowych”.
11. Pracownik przechodzi obowiązkowe badania lekarskie? Czy pracodawca może znać ich wyniki?	Nie, pracodawca ma prawo tylko do informacji o przeciwwskazaniach lub braku przeciwwskazań do pracy na danym stanowisku.	„(...) Pracodawca otrzymuje jedynie zaświadczenie o braku przeciwwskazań lub też o przeciwwskazaniach zdrowotnych danego pracownika do pracy na określonym stanowisku. Rozporządzenie nie daje mu tym samym uprawnień do otrzymania wyników badań lekarskich pracownika, tym bardziej że – zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia ministra zdrowia i opieki społecznej z 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w kodeksie pracy (Dz.U. nr 69, poz. 332 ze zm.) – wyniki badań diagnostycznych i (lub) konsultacyjnych zamieszczane są w karcie badania profilaktycznego stanowiącej dokumentację medyczną, którą prowadzi lekarz przeprowadzający badania profilaktyczne. Warto jeszcze zauważyć, iż do przechowywania dokumentacji badań profilaktycznych stosuje się odpowiednio ogólne obowiązujące przepisy o dokumentacji medycznej – § 9 ust. 4 omawianego rozporządzenia”.
12. Czy agencja pracy tymczasowej powinna zgłosić do GIODO zbiór danych osobowych, jeśli przetwarza jedynie dane osobowe pracowników tymczasowych?	Nie, jeśli agencja pracy tymczasowej przetwarza w prowadzonym przez siebie zbiorze tylko dane osób u niej zatrudnionych, to jest zwolniona z obowiązku rejestracji tego zbioru u GIODO.	„(...) Jeśli agencja pracy tymczasowej zamierza przetwarzać w prowadzonym przez siebie zbiorze tylko dane osób u niej zatrudnionych, to będzie ona zwolniona z obowiązku rejestracji tego zbioru na podstawie art. 43 ust. 1 pkt 4 ustawy o ochronie danych osobowych. Jeśli natomiast w zbiorze tym znajdować się będą dane inne niż wymienione w art. 43 ust. 1 pkt 1 – 11, to agencja zobowiązana będzie zgłosić przedmiotowy zbiór do rejestracji generalnemu inspektorowi ochrony danych osobowych”.
13. Czy na wejściówce do firmy można zamieścić zdjęcie pracownika?	Tak, jeśli pracownik zgodzi się na umieszczenie tej fotografii.	„(...) Dobra osobiste człowieka, jak w szczególności zdrowie, wolność, cześć, swoboda sumienia, nazwisko lub pseudonim, wizerunek, tajemnica korespondencji, nietykalność mieszkania, twórczość naukowa, artystyczna, wynalazcza i racjonalizatorska, pozostają pod ochroną prawa cywilnego niezależnie od ochrony przewidzianej w innych przepisach, a na podstawie art. 24 § 1 kodeksu ten, czyje dobro osobiste zostaje zagrożone cudzym działaniem, może żądać zaniechania tego działania, chyba że nie jest ono bezprawne. W razie dokonanego naruszenia może on żądać, ażeby osoba, która dopuściła się naruszenia, dopełniła czynności potrzebnych do usunięcia jego skutków, w szczególności ażeby złożyła oświadczenie odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie. Na zasadach przewidzianych w kodeksie może on również żądać zadośćuczynienia pieniężnego lub zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny. Wobec powyższego zamieszczenie na identyfikatorskiej zdjęciu pracownika, aby uniknąć ewentualnego zarzutu naruszenia jego dóbr osobistych, wymaga jego zgody”.
14. Czy potencjalny pracodawca może żądać referencji z poprzedniej firmy?	Nie, bo ani kodeks pracy, ani przepisy wykonawcze do niego nie wspominają o takim dokumencie, jak referencje.	„(...) Często zdarza się, że w procesie rekrutacji pozyskiwanych jest więcej informacji o kandydacie do pracy niż te, na które zezwala kodeks pracy. Przy czym za podstawę legalizacji takich praktyk służy przesłanka zgody z art. 23 ust. 1 pkt 1 ustawy o ochronie danych osobowych. Wskazać jednak trzeba, że aby zgoda osoby mogła być uznana za podstawę prawną, musi być wyrażona w sposób dobrowolny. A zatem żądanie przez pracodawcę podania innych danych osobowych kandydata do pracy, niż te wymienione w art. 22 <sup>1</sup> § 1 kodeksu pracy (np. przedstawienia referencji), może prowadzić do naruszenia prawa, w tym ustawy o ochronie danych osobowych”.