



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



#### PYTANIE:

Czy pracodawca ma prawo śledzić pracownicę, która jednocześnie działa w związku zawodowym? Czy w tym celu może wynająć firmę ochroniarską lub detektywistyczną i przekazać jej dane osobowe, takie jak zdjęcie, adres czy numer rejestracyjny samochodu?

#### ODPOWIEDŹ:

Nie, bowiem ani przepisy prawa pracy, ani ustawy o ochronie danych osobowych nie uprawnijają pracodawcy do takiego działania.

#### UZASADNIENIE:

Kwestię przetwarzania danych osobowych pracownika przez pracodawcę regulują przede wszystkim przepisy szczególne wobec ustawy z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (DzU z 2002 r. nr 101, poz. 926 ze zm.), którymi są m.in. ustawa z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy oraz wydane na jej podstawie rozporządzenia. To one stanowią podstawę do wykorzystywania danych osobowych pracownika. Można przykładowo wskazać, że zgodnie z nimi pracodawca jest zobowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika (art. 11<sup>1</sup> k.p.), a pracownik ma obowiązek dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (art. 100 § 2 k.p.). Innymi przepisami szczególnymi, które mogą mieć zastosowanie w analizowanym przypadku, są np. ustawa z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych – DzU z 2001 r. nr 79, poz. 854 ze zm. (zwłaszcza jej art. 35 ust. 1 pkt 2 i 3), ustawa z 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (art. 218) czy ustawa z 20 maja 1971 r. – Kodeks wykroczeń (art. 107). Rozpatrując jednak tę kwestię tylko z punktu widzenia ustawy z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych, należy podkreślić, że po pierwsze, ważne jest, aby każdy administrator danych (np. pracodawca) wskazał podstawę prawną przetwarzania danych osobowych, w tym np. uprawniającą go do udostępniania danych osobowych działaczki związkowej firmie ochroniarskiej lub detektywistycznej, a po drugie, aby każda osoba, której dane są wykorzystywane, o tym wiedziała i była świadoma swoich praw z tym związanych. Przekazywanie danych osobowych innemu podmiotowi, jako jedna z form przetwarzania danych, aby było legalne, powinno odbywać się po spełnieniu przynajmniej jednej z przesłanek wskazanych w art. 23 ust. 1 (w odniesieniu do danych tzw. zwykłych, jak np. imię, nazwisko, adres zamieszkania czy numer PESEL) lub w art. 27 ust. 2 (w odniesieniu do danych tzw. wrażliwych, jak np. o przynależności związkowej). Zgodnie z ustawą o ochronie danych osobowych przetwarzanie danych osobowych jest dopuszczalne m.in. wtedy, gdy jest to niezbędne do zrealizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa (art. 23 ust. 1 pkt 2), a w przypadku przetwarzania danych tzw. wrażliwych musi to być przepis rangi ustawy stwarzający dodatkowo pełne gwarancje ochrony tych danych (art. 27 ust. 2 pkt 2). Tym samym ustawa o ochronie danych osobowych odsyła do przepisów szczególnych, regulujących działalność określonych podmiotów i instytucji, wskazujących, w jakich przypadkach i w jakim zakresie mogą one przetwarzać dane osobowe, aby obowiązki i uprawnienia nałożone na nie mocą tych przepisów mogły być realizowane. Podkreślenia jednak wymaga, że w przypadku przekazywania danych osobowych między podmiotami obowiązek wykazania się podstawą prawną do ich przetwarzania należy do każdego z nich. W opisanym przypadku ten obowiązek ma zarówno pracodawca, jak i firma ochroniarska, która przyjmuje od niego zlecenie. Jeśli chodzi o firmy ochroniarskie, to powinny one wykonywać swoje usługi zgodnie z przepisami ustawy z 22 sierpnia 1997 r. o ochronie osób i mienia (DzU z 2005 r. nr 145, poz. 1221 ze zm.). Określają one m.in., że ochrona osób polega na działaniach mających na celu zapewnienie bezpieczeństwa życia, zdrowia i netykalności osobistej (art. 2 pkt 4). Przepisy tej ustawy nie wskazują jednak, aby pracownicy ochrony byli uprawnieni do wykonywania czynności śledczych.

**Gdyby jednak pracodawca w celu śledzenia działalności związkowej chciał zatrudnić detektywów, to należy wskazać, że nawet przepisy ustawy z 6 lipca 2001 r. o usługach detektywistycznych (DzU z 2002 r. nr 12, poz. 110 ze zm.), na podstawie których działają detektywi, zobowiązują detektywów, aby przy wykonywaniu zleceń:**

- ▶ kierowali się zasadami etyki, lojalnością wobec zlecającego usługę i szczególną starannością, aby nie naruszyć wolności i praw człowieka i obywatela (art. 6),
- ▶ przestrzegali przepisów prawa oraz odmawiali wykonania czynności niezgodnej z prawem oraz nieetycznej, a także zachowali należytą staranność i rzetelność, a zwłaszcza sprawdzali zgodność z prawdą uzyskanych informacji (art. 11).

Biorąc powyższe po uwagę, należy stwierdzić, że zarówno działania pracodawcy, jak i czynności wykonywane przez firmę ochroniarską lub detektywistyczną mogą budzić poważne wątpliwości co do zgodności z prawem. Jednocześnie, jeśli nie ma podstawy prawnej do przetwarzania danych osobowych, pojawia się także, oprócz przewidzianej w przepisach szczególnych, kwestia odpowiedzialności karnej z ustawy o ochronie danych osobowych. Za udostępnienie danych osobowych osobom nieupoważnionym ustawa ta przewiduje karę grzywny, karę ograniczenia wolności lub pozbawienia wolności do lat 2 (art. 51). Takie same sankcje są przewidziane dla każdego, kto przetwarza w zbiorze dane osobowe, choć ich przetwarzanie nie jest dopuszczalne albo do których przetwarzania nie jest uprawniony (art. 49 ust. 1).

Ponadto można dodać, że w analizowanej sprawie działania pracodawcy mogą być oceniane także pod kątem ewentualnego naruszenia dóbr osobistych pracownika, jeśli ten wniesie sprawę do sądu cywilnego. Zgodnie z art. 23 ustawy z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny dobra osobiste człowieka, w szczególności, takie jak: zdrowie, wolność, cześć, wizerunek pozostają pod ochroną prawa cywilnego niezależnie od ochrony przewidzianej w innych przepisach. Artykuł 24 k.c. stanowi natomiast, że ten, czyje dobro osobiste zostaje zagrożone cudzym działaniem, może żądać zaniechania tego działania, chyba że nie jest ono bezprawne. O tym, czy w określonym przypadku nastąpiło naruszenie dóbr osobistych, orzekają sądy powszechne w trybie przewidzianym przepisami ustawy z 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego.

W sprawie tej zastosowanie mogą znaleźć również przepisy Kodeksu karnego, który przewiduje sankcje za przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową, a w art. 218 § 1 stanowi wprost, że „kto, wykonując czynności w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, złośliwie lub uporczywie narusza prawa pracownika wynikające ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2”.

**PYTANIE:** \_\_\_\_\_

**Czy wysokość wynagrodzenia władz wyższej uczelni publicznej, w tym m. in. rektora, podlega ochronie przewidzianej w ustawie o ochronie danych osobowych?**

**ODPOWIEDŹ:** \_\_\_\_\_

**Nie, gdyż przepisy prawa wprost stanowią, że wysokość wynagrodzenia władz wyższej uczelni publicznej, w tym m.in. rektora, jest informacją jawną, niepodlegającą ochronie przewidzianej w ustawie o ochronie danych osobowych.**

**UZASADNIENIE:** \_\_\_\_\_

Ustawa z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych określa jedynie ogólne zasady przetwarzania danych osobowych, a gdy istnieją inne – szczególne wobec niej – przepisy prawa, mają one pierwszeństwo stosowania.

Tak jest właśnie w opisywanym przypadku, w którym zastosowanie mają przepisy ustawy z 27 lipca 2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym. Stosownie do art. 151 ust. 3 tej ustawy w uczelni publicznej wynagrodzenia rektorów, prorektorów, kanclerzy i kwestorów są jawne i nie podlegają ochronie danych osobowych.