



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

**PYTANIE:**

Czy odmowa podania przez telefon informacji o nazwisku lekarza pełniącego dyżur w przychodni lekarskiej ze względu na ochronę jego danych osobowych jest uzasadniona?

ODPOWIEDŹ:

Nie. Informacja o lekarzu pełniącym dyżur jest jawna, ponieważ należy do kategorii danych służbowych o pracowniku.

UZASADNIENIE:

Imię, nazwisko, stanowisko oraz adres służbowy e-mail stanowią tzw. dane służbowe, których wykorzystanie przez pracodawcę nie wymaga zgody osoby (pracownika), której dane dotyczą. Informacje te są ściśle związane z życiem zawodowym pracownika i z wykonywaniem przez niego obowiązków służbowych. Takie też stanowisko zajął Sąd Najwyższy, który w wyroku z 19 listopada 2003 r. (I PK 590/02) orzekł, że: „(...) nazwisko i imię jest z natury rzeczy skierowanym na zewnątrz znakiem rozpoznawczym osoby fizycznej i wymienienie go (ujawnienie) przez inny podmiot w celu identyfikacji danej osoby nie może być zasadniczo uznane za bezprawne, o ile ze względu na okoliczności towarzyszące nie łączy się to z naruszeniem innego jej dobra, np. czci, godności osobistej lub prywatności”. W dalszej części uzasadnienia sąd wskazał, że „funkcjonowanie zakładu wiąże się nierozłącznie z kontaktami zewnętrznymi – z kontrahentami, klientami, administracją publiczną itd. 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. W normalnym bowiem

układzie nie ma racjonalnych powodów, dla których pracownik byłby zainteresowany zachowaniem w tajemnicy swojego nazwiska, a co za tym idzie, faktu związania z danym zakładem pracy. Imiona i nazwiska pracowników widnieją na drzwiach w zakładach pracy, umieszcza się je na pieczętkach imiennych, pisemach sporządzanych w związku z pracą, prezentuje w informatorach o instytucjach i przedsiębiorstwach, co oznacza, że zgodnie z powszechną praktyką są one zasadniczo jawne”.

Zdaniem Sądu Najwyższego: „należy przyjąć, że ujawnienie przez pracodawcę nazwiska pracownika musi być usprawiedliwione celem działania pracodawcy, łączącym się z jego zadaniami i obowiązkami związanymi z prowadzeniem zakładu, musi być niezbędne oraz nie może naruszać praw i wolności pracownika. Wskazane kryteria znajdują obecnie oparcie w art. 23 ust. 1 pkt 5 ustawy z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych, jednakże mają one znaczenie ogólniejsze, niezależnie od tego, czy w danej sytuacji istnieją podstawy do stosowania tej ustawy, czy nie. Wyznaczają one bowiem adekwatne i mieszczące się w ramach porządku prawnego przesłanki uzasadniające ujawnienia nazwiska pracownika przez pracodawcę”, w ramach tzw. prawnie usprawiedliwionego celu.

Udzielenie telefonicznej informacji o nazwisku lekarza pełniącego dyżur w przychodni lekarskiej, w związku z pełnionymi funkcjami służbowymi, nie może być uznane za naruszenie przepisów dotyczących ochrony danych osobowych. Jest to tym bardziej uzasadnione, ponieważ Centralny Rejestr Lekarzy jest jawny i każdy ma prawo dostępu do informacji w nim zawartych.

PYTANIE:

Czy porozumienie o współpracy zawarte między Generalnym Inspektorem Ochrony Danych Osobowych

(GIODO) a Państwową Inspekcją Pracy (PIP) uprawnia te instytucje do przeprowadzenia wspólnych kontroli?

ODPOWIEDŹ: _____

Nie. Podpisane porozumienie między Giodo a PIP nie daje podstaw do wspólnego przeprowadzenia czynności kontrolnych.

UZASADNIENIE: _____

Porozumienie między Generalnym Inspektorem Ochrony Danych Osobowych (GIODO) a Państwową Inspekcją Pracy (PIP) ma na celu poprawę skuteczności działań w zakresie przestrzegania przepisów o ochronie danych osobowych w stosunkach pracy. Przestrzeganie przez przedsiębiorców i inne instytucje przepisów Kodeksu pracy oraz przepisów z zakresu ochrony danych osobowych może być sprawdzane podczas pojedynczej kontroli prowadzonej przez pracowników Giodo albo Państwowej Inspekcji Pracy. Instytucje te nie mogą jednak kontrolować pracodawców wspólnie.

Takie porozumienie przewiduje m.in.:

- wzajemną wymianę doświadczeń wynikających z kontroli realizowanych przez każdą ze stron porozumienia zgodnie z przyznanymi jej kompetencjami,
- konsultacje w zakresie doskonalenia metod prowadzenia kontroli,
- podejmowanie działań na rzecz podnoszenia kwalifikacji pracowników obu instytucji np. przez wspólne opracowywanie programów szkoleń czy wymia-

nę wykładowców. Na przykład, dokonując kontroli systemu teleinformatycznego, inspektorzy PIP często nie są przygotowani do tego, aby przeprowadzić taką inspekcję. Giodo natomiast dysponuje takimi specjalistami. Zdarzają się też sytuacje odwrotne, w których pracownicy Giodo nie są przygotowani do tego, aby ocenić pewne działania pracodawcy wobec pracowników lub odwrotnie, natomiast PIP może tego dokonać.

Jednym z elementów porozumienia jest zobowiązanie Giodo do udzielania opinii prawnych z zakresu ochrony danych osobowych, niezbędnych do przeprowadzenia kontroli przez organy PIP. Generalny Inspektor Ochrony Danych Osobowych ma też informować PIP o wynikach postępowania w sprawie wskazanych nieprawidłowości, a także zawiadamiać inspekcję pracy o stwierdzonych w czasie kontroli naruszeniach przepisów prawa pracy.

PIP zobowiązuje się natomiast do zawiadomienia Giodo o stwierdzonych w czasie kontroli nieprawidłowościach w zakresie zgodności przetwarzania danych z przepisami o ochronie danych osobowych.

Praktyka pokazuje, że niekiedy Giodo potrzebuje wyjaśnień PIP, czy odnotowane przez niego zdarzenie wymaga korekty czy nie, jak również PIP korzysta ze wskazówek Giodo. Jako organy publiczne, zarówno Giodo, jak i PIP, mogą też interweniować, kiedy dochodzi do rażącego naruszenia praw pracowniczych, w tym zgłosić informacje o popełnieniu przestępstwa, jeśli mają podejrzenie, że do niego doszło. ■