

Warszawa, dnia 9 lipca 2004 r.

GI-DEC-DS -141/04

DECYZJA

Na podstawie art. 104 § 1 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego (Dz. U. z 2000 r. Nr 98, poz. 1071 z późn. zm.) oraz art. 12 pkt 2 i art. 18 ust. 3 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (Dz. U. z 2002 r. Nr 101, poz. 926 z późn. zm.), po przeprowadzeniu postępowania administracyjnego w sprawie wniosku skarżącego, dotyczącego nakazania Telewizji Polskiej S.A., z siedzibą w Warszawie przy ul. Jana Pawła Woronicza 17, sprostowania i uzupełnienia jego danych osobowych zawartych w dokumentach pracowniczych dotyczących jego zatrudnienia w Telewizji Polskiej S.A.,

odmawiam uwzględnienia wniosku.

Uzasadnienie

Do Biura Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych wpłynęła skarga, w sprawie przetwarzania danych osobowych Skarżącego przez Telewizję Polską S.A., z siedzibą w Warszawie przy ul. Jana Pawła Woronicza 17, zwaną dalej Spółką. Skarżący, powołując się na treść przepisu art. 35 ust. 2 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (Dz. U. Nr 101, poz. 926 z późn. zm.), zwanej również ustawą, zwrócił się do Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych o nakazanie Spółce uzupełnienia i sprostowania informacji dotyczących jego zatrudnienia, tak, aby mógł uzyskać od Spółki świadectwo pracy o żądanej przez siebie treści. Skarżący podniósł m.in., iż Spółka jako jego były pracodawca nie posiada kompletnych dokumentów kadrowych odzwierciedlających rzeczywisty przebieg jego zatrudnienia, w szczególności brakuje informacji wpływających na jego uprawnienia pracownicze. Skarżący zarzucił Spółce m.in., iż skróciła mu staż pracy, „obrabowała z dorobku zawodowego, a nawet uznała za nieproduktywnego i zwolniła go z tego powodu z pracy”, jak również, że „usiłuje wymigiwać się od potwierdzenia różnych nabytych przeze mnie uprawnień pracowniczych”. Podniósł ponadto, że z jego dokumentacji

pracowniczej zginęły określone dokumenty. Skarżący wskazał, iż „nieskrępowane dekompletowanie przez TVP S.A. danych osobowych” dotyczących przebiegu pracy zawodowej Skarżącego, spowodowało wytworzenie oraz rozpowszechnienie nieprawdziwego obrazu Skarżącego, jako pracownika TVP S.A., co w konsekwencji doprowadziło do zwolnienia Skarżącego ze Spółki. Natomiast, odmowa Spółki uzupełnienia oraz sprostowania danych osobowych - pomimo wielokrotnych ofert Skarżącego przedstawienia Spółce „brakujących” dokumentów, które znajdowały się w jego posiadaniu – pozostaje w kolizji z przepisami ustawy o ochronie danych osobowych. W ocenie Skarżącego działania Spółki świadczą o tym, iż Telewizja Polska S.A. naruszyła przepisy dotyczące właściwego zabezpieczenia danych osobowych, jednakże nie wskazał na okoliczności mogące uprawdopodobnić ten zarzut.

Skarżący wniósł ponadto do Generalnego Inspektora o udzielenie mu informacji pod jakim numerem oraz jakie Spółka zgłosiła do rejestracji zbiory danych osobowych, jak również o poinformowanie, kto w Telewizji Polskiej S.A. „wyznaczony został administratorem danych osobowych, a także czy, kiedy i komu powierzono tam obowiązki administratora bezpieczeństwa informacji”.

W dniu 4 czerwca 2004 r. do Biura GODO wpłynęło pismo Prezesa Zarządu Telewizji Polskiej S.A., w którym poinformował Generalnego Inspektora, iż „w sprawie sprostowania informacji dotyczących zatrudnienia [Skarżącego] w Spółce, toczy się w chwili obecnej postępowanie przed Sądem Rejonowym Pracy VIII Wydział Pracy (sygn. akt VIII P 2273/02) o sprostowanie świadectwa pracy”.

W tym stanie faktycznym Generalny Inspektor Ochrony Danych Osobowych zważył, co następuje:

Stosownie do art. 18 ust. 1 pkt 2 ustawy o ochronie danych osobowych, zwanej dalej również ustawą, w przypadku naruszenia przepisów o ochronie danych osobowych Generalny Inspektor z urzędu lub na wniosek osoby zainteresowanej, w drodze decyzji administracyjnej, nakazuje przywrócenie stanu zgodnego z prawem, a w szczególności uzupełnienie, uaktualnienie, sprostowanie, udostępnienie lub nieudostępnienie danych osobowych. Jednakże zgodnie z art. 18 ust. 3 ustawy, w przypadku gdy przepisy innych ustaw regulują odrębnie wykonywanie czynności, o których mowa powyżej, stosuje się przepisy tych ustaw.

Z powołanych przepisów wynika zatem, że w sytuacji, gdy przepisy innych ustaw odrębnie niż ustawa o ochronie danych osobowych regulują tryb sprostowania, uzupełnienia,

uaktualnienia danych osobowych, zastosowanie znajdują przepisy tych ustaw. Wówczas, przepisy ustawy o ochronie danych osobowych nie znajdują zastosowania.

Sprawy dotyczące sprostowania, uzupełnienia i uaktualnienia dokumentacji pracowniczej, będącej źródłem informacji umieszczanych w świadectwie pracy, regulują przepisy szczególne. Zgodnie z art. 97 § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (tekst jednolity: Dz. U. 1998 r. Nr 21 poz. 94 z późn. zm.), w świadectwie pracy należy podać informacje dotyczące okresu i rodzaju wykonywanej pracy, zajmowanych stanowisk, trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy, a także inne informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego. Ponadto w świadectwie pracy zamieszcza się wzmiankę o zajęciu wynagrodzenia za pracę w myśl przepisów o postępowaniu egzekucyjnym. Na żądanie pracownika w świadectwie pracy należy podać także informację o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz o uzyskanych kwalifikacjach. Oprócz informacji określonych w w/w przepisie, w świadectwie pracy zamieszcza się informacje niezbędne do ustalenia uprawnień ze stosunku pracy i uprawnień z ubezpieczenia społecznego, które zostały szczegółowo określone w rozporządzeniu z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (Dz. U. Nr 60, poz. 282 z późn. zm.). Natomiast w myśl art. 97 § 2¹ Kodeksu pracy, pracownik może w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy. Zgodnie z art. 461 § 1¹ ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. Nr 43, poz. 296 z późn. zm.), w sprawach dotyczących sprostowania świadectw pracy oraz roszczeń z tym związanych właściwy jest sąd rejonowy.

Ponadto, należy również zwrócić uwagę, iż stosownie do art. 94 pkt 9a Kodeksu pracy, pracodawca obowiązany jest prowadzić dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników. Omawiany obowiązek na podstawie upoważnienia z art. 298¹ ustawy Kodeks pracy został skonkretyzowany w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz. U. 1996 r. Nr 62 poz. 286 z późn. zm.).

Z powyższych przepisów jednoznacznie wynika zatem, iż kwestie będące przedmiotem żądań podniesionych przez Skarżącego, co do sprostowania, uzupełnienia, uaktualnienia, dokumentacji pracowniczej, będącej podstawą wydanego mu świadectwa

pracy, regulują w sposób zupełny i kompleksowy przepisy z zakresu prawa pracy. W konsekwencji, w sytuacji, gdy Skarżący jest w sporze ze Spółką, powinien zwrócić się do sądu powszechnego - sądu pracy, a nie do Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych. Wyłącznie sąd powszechny jest bowiem uprawniony do oceny, czy dokumentacja pracownicza będąca podstawą wydania Skarżącemu świadectwa pracy, odzwierciedla rzeczywisty przebieg jego pracy zawodowej. Dlatego też powyższa kwestia nie może stać się przedmiotem postępowania przed Generalnym Inspektorem Ochrony Danych Osobowych.

Warto również zwrócić uwagę, iż w chwili obecnej – jak poinformował Prezes Zarządu Spółki - przed Sądem Rejonowym Pracy VIII Wydział Pracy (sygn. akt VIII P 2273/02), toczy się postępowanie w przedmiocie sprostowania świadectwa pracy Skarżącego. Tym samym, w toku przedmiotowego postępowania Skarżący może nie tylko dochodzić sprostowania świadectwa pracy, ale również może on wnioskować o sprostowanie, uaktualnienie, uzupełnienie dokumentów będących źródłem informacji umieszczonych w jego świadectwie pracy.

Skarżący wielokrotnie podkreślał także w pismach kierowanych do GODO, że zgromadzona przez TVP S.A. dokumentacja pracownicza jest niekompletna i uniemożliwia mu potwierdzenie nabytych uprawnień pracowniczych. Potwierdza to, iż działania Skarżącego podejmowane przed Generalnym Inspektorem dotyczą sfery związanej z właściwym udokumentowaniem stosunku pracy, i jako takie podlegają wyłącznie właściwości sądów powszechnych.

Dla potwierdzenia słuszności stanowiska Generalnego Inspektora warto również wskazać ma postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 września 1999 r., wydane w odniesieniu do podobnego stanu faktycznego, jak będący przedmiotem rozpatrywanej skargi. Sąd Najwyższy uznał wówczas m.in., iż „w ocenie Sądu Najwyższego żądanie zgłaszane przez pracownika, a dotyczące udzielania mu istotnych informacji odnośnie do jego sytuacji pracowniczej - związanych z realizacją jego pracowniczych praw, obowiązków i odpowiedzialności - mieści się w ramach stosunku pracy w ujęciu art. 476 KPC. Przepis ten powinien obecnie być przy tym interpretowany w duchu zasady z art. 45 ust. 1 Konstytucji, to jest prawa obywateli do sądu. (...) Regulacje tego typu, jak również ogólne założenia, na których oparte jest całe ustawodawstwo pracy, pozwalają na konstruowanie ogólnego obowiązku pracodawcy dbania o dobro pracownika (a co najmniej respektowania tego dobra), podobnie do obowiązku pracownika, jakim jest dbanie o dobro zakładu pracy (art. 100 pkt 4 KP). W ramach tego ogólnego obowiązku pracodawcy mieści się między innymi jego

powinność dostarczania pracownikowi informacji i dokumentów (świadcstwa pracy, zaświadczeń o stażu pracy itp.) istotnych z punktu widzenia realizacji stosunku pracy (...)" (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 września 1999 r. I PKN 331/99 OSNP 2001/9/314).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazuje się także, iż przepisy Kodeksu pracy oraz rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika, są „*przepisami odrębnych ustaw*” odnoszących się do przetwarzania danych, w rozumieniu art. 5 ustawy o ochronie danych osobowych mają przed tą ustawą pierwszeństwo stosowania jako regulacja przewidująca „*dalej idącą*” ochronę danych (wyrok Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 16 marca 2000 r. I PKN 672/99 Palestra 2001/9-10 str. 192). Natomiast zgodnie ze wskazanym art. 5 ustawy o ochronie danych osobowych, jeżeli przepisy odrębnych ustaw, które odnoszą się do przetwarzania danych, przewidują dalej idącą ich ochronę, niż wynika to z niniejszej ustawy, stosuje się przepisy tych ustaw. W przytoczonym powyżej orzeczeniu Sąd Najwyższy uznał także, iż „dokumentacja dotycząca spraw zatrudnionych ma w przepisach rozporządzenia bardzo szczegółowy i w zasadzie wyczerpujący charakter, a poza tym naruszenie powołanych przepisów otwiera zainteresowanemu drogę dla dochodzenia roszczeń przed sądem pracy”. W dalszej części uzasadnienia w/w wyroku Sąd Najwyższy, stwierdził, że „sprawa, w której pracownik domaga się od pracodawcy zachowań mających prawną doniosłość w świetle przepisów o zasadach prowadzenia dokumentacji zatrudnieniowej, należy do kategorii spraw z zakresu prawa pracy, a konkretnie spraw o roszczenie ze stosunku pracy (art. 476 § 1 pkt 1 kpc), co nadaje jej równocześnie przymiot sprawy cywilnej w rozumieniu art. 1 kpc. To samo dotyczy roszczeń pracowniczych związanych z wprowadzeniem przez danego pracodawcę jakiegokolwiek dokumentacji zatrudnieniowej, którą przez pryzmat powołanych przepisów trzeba by kwalifikować jako bezprawną. Innymi słowy, przepisy ustawy o ochronie danych osobowych mają wobec danych dotyczących zatrudnienia zastosowanie tylko w zakresie nie uregulowanym przepisami ustawodawstwa pracy”.

Ponadto, odnosząc się do żądania Skarżącego w przedmiocie wydania mu przez Spółkę dokumentów odzwierciedlających rzeczywisty przebieg jego zatrudnienia, wskazać należy, że również ta kwestia mieści się w wyłącznej kognicji sądów powszechnych, jako ściśle związana ze stosunkiem pracy. Dlatego też, stosownie do art. 242 § 1 Kodeksu pracy, pracownik może dochodzić swych roszczeń ze stosunku pracy na drodze sądowej. Tym

samym, zagadnienie wydania pracownikowi przez pracodawcę dokumentów będących źródłem informacji umieszczonych w jego świadectwie pracy powinna być rozpatrywana przed sądem powszechnym. Warto w tym miejscu przytoczyć pogląd Sądu Najwyższego, w myśl którego „w razie niezwrócenia pracownikowi świadectwa szkolnego lub innych dokumentów łączących się ze stosunkiem pracy pracownik może - jeżeli w związku z tym zaniedbaniem poniósł szkodę - domagać się odszkodowania od zakładu pracy; roszczenie z tym związane należy uznać za roszczenie ze stosunku pracy w rozumieniu art. 242 k.p. Jako podstawę prawną dochodzonego roszczenia należy - wobec braku odpowiednich przepisów w kodeksie pracy - stosować na podstawie art. 300 k.p. przepisy kodeksu cywilnego, a w szczególności art. 471 k.c.” (wyrok z dnia 6 października 1976 r. I PR 130/76 OSNC 1977/4/82).

Wobec zarzutu Skarżącego, co do rozpowszechniania przez Spółkę nieprawdziwych informacji dotyczących Skarżącego jako pracownika, wskazać należy, iż przedmiotowe zagadnienie także podlega wyłącznej ocenie sądu powszechnego. Powyższa kwestia powinna być rozpatrywana w aspekcie ewentualnego naruszenia przez Spółkę, godności, dóbr osobistych pracownika. Stosownie bowiem do art. 11¹ Kodeksu pracy, do jednego z podstawowych obowiązków pracodawcy należy szanowanie godności i innych dóbr osobistych pracownika. Natomiast, w przypadku naruszenia przez pracodawcę godności oraz dóbr osobistych, pracownik (były pracownik) może w oparciu o przepis art. 300 Kodeksu pracy w związku z art. 24 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (Dz. U. Nr 16, poz. 93 z późn. zm.), poszukiwać przez sąd ochrony naruszonych przez pracodawcę praw, w tym np. żądać zaniechania naruszania prawa, bądź też przywrócenia stanu zgodnego z prawem w przypadku jego naruszenia. Należy, jednak w tym miejscu kategorycznie podkreślić, iż, o tym, czy doszło do naruszenia dóbr osobistych, jak również o konsekwencjach prawnych z tym związanych może zadecydować wyłącznie sąd powszechny. Tym samym, podnoszony przez Skarżącego argument, iż Spółka rozpowszechniała nieprawdziwe informacje dotyczące jego zatrudnienia w TVP S.A. mogą być rozstrzygnięte wyłącznie w toku postępowania sądowego. W literaturze przedmiotu wyrażony został pogląd, iż sprawy z zakresu ochrony czci i wolności występują często w stosunkach pracowniczych i wiążą się z reguły z wystawianiem opinii pracownikom i byłym pracownikom. Jednocześnie w orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalilo się stanowisko, że sprawy dotyczące naruszania i ochrony czci oraz godności pracowniczej rozpoznawane są wyłącznie przed sądami pracy według przepisów o postępowaniu w sprawach pracowniczych (DMOWSKI Stanisław,

RUDNICKI Stanisław *Komentarz do kodeksu cywilnego. Księga pierwsza. Część ogólna* Warszawa 2003 r. Wydawnictwo Prawnicze LexisNexis - wydanie V zmienione - s. 458).

Niezależnie od powyższego, odnosząc się natomiast do wniosku Skarżącego o wskazanie w Spółce administratora danych osobowych jak również administratora bezpieczeństwa informacji, podkreślić należy, iż stosownie do art. 7 pkt 4 ustawy, przez administratora danych - rozumie się organ, jednostka organizacyjną, podmiot lub osobę, o których mowa w art. 3, decydujące o celach i środkach przetwarzania danych osobowych. W kontekście tak sformułowanej definicji, administratorem danych osobowych w Spółce jest Telewizja Polska S.A.

Wskazać ponadto należy, iż zgodnie z art. 42 ust. 1 ustawy, Generalny Inspektor prowadzi ogólnokrajowy, jawny rejestr zbiorów danych osobowych. Rejestr powinien zawierać informacje, o których mowa w art. 41 ust. 1 pkt 1-4a i 7. W myśl art. 41 ust. 1. pkt 1-4a i 7 ustawy, zgłoszenie zbioru danych do rejestracji powinno zawierać: 1) wniosek o wpisanie zbioru do rejestru zbiorów danych osobowych, 2) oznaczenie podmiotu prowadzącego zbiór i adres jego siedziby lub miejsca zamieszkania, w tym numer identyfikacyjny rejestru podmiotów gospodarki narodowej, jeżeli został mu nadany, oraz podstawę prawną upoważniającą do prowadzenia zbioru, a w przypadku podmiotu, o którym mowa w art. 31a, oznaczenie tego podmiotu i adres jego siedziby lub miejsce zamieszkania, 3) cel przetwarzania danych, 3a) opis kategorii osób, których dane dotyczą, oraz zakres przetwarzanych danych, 4) sposób zbierania oraz udostępniania danych, 4a) informację o odbiorcach lub kategoriach odbiorców, którym dane mogą być przekazywane, 7) informację dotyczącą ewentualnego przekazywania danych do państwa trzeciego. Z powyższego jednoznacznie wynika zatem, że informacje dotyczące administratora bezpieczeństwa informacji, do którego wyznaczenia zobligowany jest administrator danych (art. 36 ust. 3 ustawy), nie są udostępniane w ogólnokrajowym rejestrze zbiorów danych osobowych. Tym samym, nie można pozytywnie ustosunkować się do wniosku Skarżącego w przedmiocie udostępniania danych osobowych administratora bezpieczeństwa informacji w Spółce. Podkreślić przy tym należy, iż Skarżący w dniu 27 maja 2004 r. w siedzibie GODO skorzystał z prawa wglądu do ogólnokrajowego rejestru zbiorów danych osobowych, jak również, że Generalny Inspektor Ochrony Danych Osobowych pismem z dnia 6 lipca 2004 r. poinformował Skarżącego o zgłoszonych przez Spółkę do rejestracji zbiorach danych osobowych.

Uwzględniając zebrany w toku postępowania administracyjnego materiał dowodowy oraz dokonując analizy wyżej przytoczonych przepisów prawa, stwierdzić zatem należy, iż

Generalny Inspektor Ochrony Danych Osobowych nie posiada kompetencji do nakazania uzupełnienia, sprostowania, czy uaktualnienia dokumentów będących źródłem informacji umieszczonych w świadectwie pracy Skarżącego. Kwestie te regulują w sposób szczegółowy i kompleksowy wskazane powyżej przepisy szczególne.

W tym stanie faktycznym i prawnym Generalny Inspektor Ochrony Danych Osobowych rozstrzygnął, jak w sentencji.

Decyzja jest ostateczna. Na podstawie art. 21 ust. 1 ustawy o ochronie danych osobowych, strona niezadowolona z niniejszej decyzji może zwrócić się do Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych (adres: Biuro Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych, ul. Stawki 2, 00 – 193 Warszawa) z wnioskiem o ponowne rozpatrzenie sprawy w terminie 14 dni od daty doręczenia decyzji.