

Decyzja Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych z dnia 31 sierpnia 2005 r. dotycząca skargi na przekazanie przez Syndyka akt osobowych Sądowi Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych. Skarżący podniósł, iż w jego aktach osobowych przekazanych Sądowi znajdowały się m.in. jego opinie partyjne, kary, które w ocenie Skarżącego winny być z jego akt już usunięte. Skarżący podniósł również, iż Syndyk masy upadłości odmówił usunięcia przedmiotowych dokumentów z akt osobowych.

Warszawa, dnia 31 sierpnia 2005 r.

GI-DEC-DS- 273/05

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.), w zw. z art. 12 pkt 2 i art. 22, art. 23 ust. 1 pkt 2 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 przetwarzania danych osobowych Pana X przez Sp. z o. o - Syndyka Zakładu Przetwórstwa,

odmawiam uwzględnienia wniosku.

Do Biura GIODO wpłynęła skarga Pana X, zwanego dalej Skarżącym, w sprawie przetwarzania jego danych osobowych przez Sp. z o. o., - Syndyka Zakładu Przetwórstwa, zwanego również Syndykiem. W szczególności, Skarżący poinformował Generalnego Inspektora, iż Syndyk bez podstawy prawnej przekazał jego akta osobowe Sądowi Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych. Skarżący podniósł, iż w jego aktach osobowych przekazanych Sądowi znajdowały się m.in. jego opinie partyjne, kary, które w ocenie Skarżącego winny być z jego akt już usunięte. Skarżący podniósł również, iż Syndyk masy upadłości odmówił usunięcia przedmiotowych dokumentów z akt osobowych.

W toku przeprowadzonego postępowania w niniejszej sprawie Generalny Inspektor Ochrony Danych Osobowych ustalił, że:

- 1) Syndyk przejął od upadłych Zakładów Przemysłu akta osobowe pracowników ww. Spółki (ok. 35 000 teczek), w tym akta osobowe Skarżącego, celem ich uporządkowania i przekazania do „przechowalni akt”.
- 2) Przed Sądem Okręgowym Sądem Pracy i Ubezpieczeń Społecznych toczyło się postępowanie „o wysokość świadczenia” Pana X (nr sprawy VU. 114/04), w toku którego Przewodnicząca V Wydziału Ubezpieczeń Społecznych Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych – pismem z dnia 30 czerwca 2004 r. - wystąpiła do Zakładów Przemysłu o nadesłanie akt osobowych Skarżącego, zatrudnionego w ww. zakładzie w okresie od 20 lutego 1962 r. do dnia 31 października 1963 r.
- 3) Syndyk Zakładów Przemysłu, stosownie do pisma Przewodniczącego V Wydziału Ubezpieczeń Społecznych Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Okręgowego, przekazał Sądowi akta osobowe Skarżącego.
- 4) W aktach osobowych przekazanych Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Okręgowego znajdowały się dokumenty związane ze stosunkiem pracy Skarżącego - wymagane § 1 podp. 1,2,3 oraz § 6 pkt 2g rozporządzenia 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. Nr 62, poz. 286 z późn. zm.), a nadto informacje o ukaraniu Skarżącego w roku 1963 r., których upadły Zakład Przemysłu nie usunął z akt osobowych Skarżącego.
- 5) Pismem z dnia 18 kwietnia 2005 r. Syndyk, wystąpił do Sądu Okręgowego o zwrot akt osobowych Skarżącego.
- 6) Pismem z dnia 20 czerwca 2005 r. Syndyk poinformował Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych, iż akta Skarżącego zostały zwrócone do zakładu z Sądu Okręgowego w Toruniu i w związku z tym dopiero po zwrocie tych akt Syndyk miał możliwość usunięcia zbędnych dokumentów z akt osobowych Skarżącego.

Po zapoznaniu się z całością materiału dowodowego zebranego w sprawie Generalny Inspektor Ochrony Danych Osobowych, stwierdził co następuje:

Zgodnie z art. 23 ust. 1 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (Dz. U. z 2002 r. Nr 101, poz. 926 z późn. zm.), zwanej dalej ustawą, przetwarzanie danych osobowych jest dopuszczalne tylko wtedy, gdy spełniona zostanie jedna z wymienionych w tym przepisie przesłanek. Przesłanki te odnoszą się do wszelkich form przetwarzania danych wymienionych w art. 7 pkt 2 ustawy, w tym w szczególności do ich udostępniania, przechowywania. Są także względem siebie równoprawne, co oznacza, że

dla legalności procesu przetwarzania danych wystarczające jest spełnienie jednej z przesłanek. Zgodnie z art. 23 ust. 1 pkt 2 ustawy, przetwarzanie danych jest dopuszczalne, gdy jest to niezbędne dla zrealizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa.

Na początku należy wyraźnie podkreślić, iż zgodnie z 57 ust. 1 ustawy z dnia 28 lutego 2003 r. Prawo upadłościowe i naprawcze (Dz. U. Nr 60, poz. 535 z późn. zm.), jeżeli ogłoszono upadłość obejmującą likwidację majątku upadłego, upadły jest obowiązany wskazać i wydać syndykowi cały swój majątek, a także wydać wszystkie dokumenty dotyczące jego działalności, majątku oraz rozliczeń, w szczególności księgi rachunkowe, inne ewidencje prowadzone dla celów podatkowych i korespondencję. Wykonanie tego obowiązku upadły potwierdza w formie oświadczenia na piśmie, które składa sędziemu-komisarzowi. Z powyższego jednoznacznie wynika, iż z chwilą upadłości Zakładów Przemysłu, obejmującej likwidację majątku upadłego, wyznaczony przez sąd Syndyk wszedł z mocy prawa w posiadanie dokumentacji upadłej Spółki, w tym dokumentacji pracowniczej - a więc również akt osobowych Skarżącego. Należy również podkreślić, iż zgodnie z art. 51 u ust.1 pkt 1 ustawy z dnia 14 lipca 1983 r. o narodowym zasobie archiwalnym i archiwach (tekst jednolity: Dz. U. 2002 r. Nr 171 poz. 1396 z późn. zm.), w przypadku postawienia pracodawcy w stan likwidacji lub ogłoszenia jego upadłości pracodawca wskazuje podmiot prowadzący działalność w dziedzinie przechowywania dokumentacji, któremu zostanie ona przekazana do dalszego przechowywania, zapewniając na ten cel środki finansowe na czas, jaki pozostał do końca 50-letniego okresu przechowywania dokumentacji liczonego: od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy - dla dokumentacji osobowej. Dokumentacja przekazywana przez pracodawcę do dalszego przechowywania powinna być przed przekazaniem uporządkowana zgodnie z przepisami wydanymi na podstawie art. 5 ust. 2 (art. 51 u ust. 6 ww. ustawy).

Z powyższego wynika zatem, iż Syndyk poprzez objęcie majątku Zakładów Przemysłu jest zobowiązany m.in. do uporządkowania dokumentacji upadłej Spółki - w tym również dokumentacji pracowniczej (m.in. dotyczącej Skarżącego) - a następnie do jej przekazania właściwemu archiwum w celu jej przechowania. W ocenie Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych do czasu uporządkowania i przekazania tych akt właściwemu archiwum, Syndyk jest uprawniony do przetwarzania danych osobowych Skarżącego w zakresie określonym w przepisach 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, który to akt określa zarówno zasady dokumentowania podjęcia pracy przez pracownika oraz prowadzenia akt osobowych podczas pracy, a także przechowywania dokumentów. Generalny

Inspektor nie może natomiast w drodze decyzji nakazywać podmiotom usunięcia przetwarzanych przez nie danych osobowych, w sytuacji gdy podmioty te przetwarzają dane na podstawie obowiązujących przepisów prawa.

Ponadto, podkreślenia wymaga, iż zagadnienie dotyczące sposobu prowadzenia przez pracodawcę dokumentacji pracowniczej (pracowniczych akt osobowych) należy do spraw związanych ze stosunkiem pracy. Również żądanie pracownika w przedmiocie usunięcia z jego akt osobowych określonych dokumentów związanych ze stosunkiem pracy należy rozpatrywać w oparciu o przepisy prawa pracy - a nie ustawy o ochronie danych osobowych. Dla potwierdzenia powyższego stanowiska warto przytoczyć pogląd Sądu Najwyższego, w którym 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”.

Z tych też względów w pełni uprawnione jest twierdzenie, iż zagadnienie dotyczące usuwania przez pracodawców dokumentów z akt osobowych pracowników, mieści się w wyłącznej kognicji sądów powszechnych, jako ściśle związane ze stosunkiem pracy. Dlatego też, powyższa kwestia 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).

Warto również podkreślić, iż obowiązujące przepisy prawa pracy, wskazują, iż karę dyscyplinarną uważa się za niebyłą, a odpis zawiadomienia o ukaraniu usuwa z akt osobowych pracownika po roku nienagannej pracy. Pracodawca może, z własnej inicjatywy lub na wniosek reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, uznać karę za niebyłą przed upływem tego terminu (art. 113 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks

pracy t.j. Dz. U. 1998 r. Nr 21 poz. 94 z późn. zm.). Tym samym, kara porządkowa ulega zatarciu z mocy prawa po roku nienagannej pracy. Natomiast pracodawca ma dokonać tylko czynności formalnej polegającej na usunięciu z akt osobowych pracownika zawiadomienia o ukaraniu. W przedmiotowej sprawie, były pracodawca Skarżącego nie dokonał powyższej czynności. Dopiero na skutek działań Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych, Syndyk po zwrocie akt osobowych Skarżącego z Sądu, mając na uwadze obowiązującą w tym zakresie procedurę, usunął z akt osobowych Skarżącego informacje o jego ukaraniu. Tym samym, Syndyk uwzględnił żądanie Skarżącego w przedmiocie usunięcia z jego akt osobowych informacji o ukaraniu ww. karą dyscyplinarną. Syndyk wyraził przy tym ubolewanie, że upadły, tj. Zakłady Przemysłu nie usunęły w stosownym czasie przedmiotowego dokumentu. Podkreślenia jednak wymaga, iż ocena wskazanego powyżej działania Syndyka (tj. moment usunięcia przez niego informacji o ukaraniu z akt osobowych Skarżącego) nie leży w gestii Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych, który stosownie do ustawowo przyznanych mu kompetencji, nie jest uprawniony do rozstrzygania kwestii należących do kompetencji innych organów, przyznanych im na podstawie odrębnych przepisów prawa. Zauważyć należy, iż podobne stanowisko zajął również Naczelny Sąd Administracyjny w wyroku z dnia 2 marca 2001 r. (sygn. akt II S.A. 401/00) stwierdzając m.in.: „(...) Generalny Inspektor (...) nie jest organem kontrolującym ani nadzorującym prawidłowość stosowania prawa materialnego i procesowego w sprawach należących do właściwości innych organów, służb czy sądów, których orzeczenia podlegają ocenom w toku instancji czy w inny sposób określony odpowiednimi procedurami”. Organem właściwym do oceny działań syndyka podejmowanych przez niego w toku postępowania upadłościowego jest sędzia-komisarz, który kieruje tokiem postępowania, sprawuje nadzór nad czynnościami syndyka, nadzorcy sądowego i zarządcy, oznacza czynności, których syndykowi, nadzorcy albo zarządcy nie wolno wykonywać bez jego zezwolenia lub bez zgody rady wierzycieli, jak również zwraca uwagę na popełnione przez nich uchybienia (art. 152 ust. 1 ustawy Prawo upadłościowe i naprawcze).

Odnosząc się natomiast do podnoszonej przez Skarżącego kwestii braku podstaw prawnych do przekazania jego akt osobowych Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Okręgowego, podkreślić należy, iż zgodnie bowiem z art. 232 ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. Nr 43, poz. 296 z późn. zm.), strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Sąd może dopuścić dowód nie wskazany przez stronę. Ponadto, zgodnie z art. 472 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego, Sąd może wzywać strony, świadków, biegłych lub inne osoby w sposób, który uzna za najbardziej celowy, nawet z pominięciem sposobów przewidzianych przez przepisy ogólne, jeżeli uzna to za niezbędne do przyspieszenia

rozpoznania sprawy. Dotyczy to również doręczeń oraz zarządzeń mających na celu przygotowanie rozprawy, zwłaszcza zaś żądania przedstawienia niezbędnych do rozstrzygnięcia sprawy akt osobowych i innych dokumentów. Natomiast w myśl art. 251 Kodeksu postępowania cywilnego, za nieuzasadnioną odmowę przedstawienia dokumentu przez osobę trzecią sąd, po wysłuchaniu jej oraz stron co do zasadności odmowy, skaże osobę trzecią na grzywnę. Osoba trzecia ma prawo żądać zwrotu wydatków połączonych z przedstawieniem dokumentu.

Przytoczone powyżej przepisy prawa uzasadniają twierdzenie, że Sąd Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych V Wydział Ubezpieczeń Społecznych uprawniony był do wystąpienia do Syndyka masy upadłości Zakładu Przetwórstwa o dostarczanie w sprawie o sygn. akt VU 114/04 akt osobowych Skarżącego, natomiast Syndyk był zobowiązany do przedstawienia Sądowi żądanych dokumentów. W przedmiotowej sprawie, działanie syndyka masy upadłości Zakładu Przetwórstwa polegające na przekazaniu Sądowi Okręgowemu Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych akt osobowych Skarżącego, znajdowało zatem uzasadnienie w przepisach prawa.

W tym stanie faktycznym i prawnym Generalny Inspektor Ochrony Danych Osobowych rozstrzygnął, jak we wstępie.