

Decyzja Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych dotycząca przetwarzania danych osobowych Skarżącej przez dyrektora Publicznej Poradni Psychologiczno – Pedagogicznej.

Warszawa, dnia 31 marca 2006 r.

**GI-DEC-DS-110/06**

## **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 ze zm.), 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 ze zm.) po przeprowadzeniu postępowania administracyjnego w sprawie skargi Pani A. T. zam. (...), reprezentowanej przez pełnomocnika – adwokat A. W. z kancelarii Adwokackiej w (...), dotyczącej przetwarzania jej danych osobowych przez dyrektora Publicznej Poradni Psychologiczno – Pedagogicznej w X przy ul. (...) - Panią B. T.,

**odmawiam uwzględnienia wniosku.**

### **Uzasadnienie**

Do Biura Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych wpłynęła skarga Pani A. T. zam. w (...) (zwanej dalej Skarżącą), reprezentowanej przez pełnomocnika – adwokat A. W. z Kancelarii Adwokackiej w X z siedzibą (...), dotycząca przetwarzania jej danych osobowych przez Dyrektora Publicznej Poradni Psychologiczno – Pedagogicznej w X przy ul. (...) - Panią B. T. Skarżąca wniosła o „wszczęcie postępowania kontrolnego przeciwko B. T.” oraz o „wydanie decyzji nakazującej usunięcie uchybień i usunięcie danych osobowych, zebranych niezgodnie z Ustawą o ochronie danych osobowych”. Skarżąca podniosła, że „dyrektor B. T. prowadziła niezgodną z prawem dokumentację osobową”, w której „znajdowały się niejawnie notatki dyrektora, oceniające osobowość pracownika, odzwierciedlające jego zachowanie”. Skarżąca wskazała też, że „notatki te nie były udostępniane pracownikowi w celu zapoznania się z nimi oraz umożliwienia pracownikowi przedstawienia swojego stanowiska”, a ponadto zarzuciła Pani B. T. udostępnienie jej danych

osobowych bez jej wiedzy i zgody Zarządowi Głównemu Polskiego Towarzystwa Psychologicznego w Warszawie i Wydziałowi Nauk Historycznych i Pedagogicznych Instytutu Psychologii – Pracownia Terapii Neuropsychologicznej Uniwersytetu Wrocławskiego.

W celu ustalenia okoliczności przedmiotowej sprawy Generalny Inspektor Ochrony Danych Osobowych wszczął postępowanie wyjaśniające. Na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego dokonano następujących ustaleń:

1. Skarżąca jest pracownikiem Publicznej Poradni Psychologiczno – Pedagogicznej w X, której dyrektorem jest Pani B. T.
2. W dniu 6 października 2004 r. Pani B. T. nałożyła na Skarżącą karę upomnienia „z powodu niedbałego wykonywania pracy”, a Skarżąca wniosła sprzeciw od zastosowania powyższej kary. Wobec podtrzymania stanowiska przez pracodawcę, w dniu 5 listopada 2004 r. Skarżąca skierowała pozew do Sądu Rejonowego w X Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych o uchylenie zastosowanej kary. Sprawa ta pozostaje w toku.
3. W związku z toczącym się przed sądem pracy sporem Pani B. T. zwróciła się w dniu 19 marca 2005 r. do Zarządu Głównego Polskiego Towarzystwa Psychologicznego w Warszawie i w dniu 26 marca 2005 r. do Wydziału Nauk Historycznych i Pedagogicznych Instytutu Psychologii – Pracownia Terapii Neuropsychologicznej Uniwersytetu Wrocławskiego o wyrażenie opinii w sprawie badania przeprowadzonego przez Skarżącą, które stało się podstawą ukarania jej ww. karą upomnienia.
4. W dniach 6, 15 i 27 lipca 2005 r. Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadziła w Publicznej Poradni Psychologiczno – Pedagogicznej kontrolę, która obejmowała m.in. sposób prowadzenia przez dyrektora akt osobowych pracowników i teczki pedagogiczne obserwacji pracy nauczyciela. W ten sposób skontrolowano m.in. akta osobowe Skarżącej, a PIP w wystąpieniu pokontrolnym wskazał m.in., że „Katalog dokumentów, które są przechowywane w aktach osobowych w części B nie jest zamknięty” i „w aktach osobowych [powinny] być przechowywane także inne, [dokumenty] istotne z punktu widzenia przebiegu stosunku pracy pracownika”, a „w kategorii tej mieszczą się także notatki sporządzane przez pracodawcę”.

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

Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (Dz. U. z 2002 r. Nr 101, poz. 926 ze zm.), zwana dalej ustawą, określa zasady postępowania przy przetwarzaniu danych osobowych oraz prawa osób fizycznych, których dane osobowe są lub mogą być

przetwarzane w zbiorach danych (art. 2 ust. 1 ustawy). W przypadku stwierdzenia naruszenia którejś z takich zasad Generalny Inspektor Ochrony Danych Osobowych, stosownie do dyspozycji art. 18 ust. 1 ustawy, wydaje decyzję administracyjną. W szczególności Generalny Inspektor może nakazać administratorowi danych usunięcie uchybień (art. 18 ust. 1 pkt 1 ustawy) oraz usunięcie danych osobowych (art. 18 ust. 1 pkt 6 ustawy). Jednakże w przypadku, gdy przepisy innych ustaw regulują odrębnie wykonywanie czynności, o których mowa w art. 18 ust. 1, stosuje się przepisy tych ustaw (art. 18 ust. 3 ustawy).

W ustalonym stanie faktycznym niniejszej sprawy należy stwierdzić, że znajdują do niej zastosowanie przepisy prawa pracy, w szczególności zawarte w ustawie z dnia 27 czerwca 1974 r. Kodeks pracy ( Dz. U. z 1998 r. nr 21 poz. 94 z późn. zm.), zwanej dalej Kodeksem pracy. Artykuł 94 pkt 9a Kodeksu pracy wskazuje, że pracodawca jest obowiązany prowadzić dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników. Na podstawie art. 298<sup>1</sup> Kodeksu pracy wydane zostało rozporządzenie 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 sposób prowadzenia akt osobowych pracownika. Zgodnie z § 6 tego rozporządzenia, akta osobowe pracownika składają się z trzech części i obejmują – w części B - dokumenty dotyczące nawiązania stosunku pracy oraz przebiegu zatrudnienia (ust 2 pkt 2). Katalog dokumentów, które są przechowywane w aktach osobowych pracownika nie jest zamknięty i jak wskazała Państwowa Inspekcja Pracy w wystąpieniu z dnia 28 lipca 2005 r., po kontroli przeprowadzonej w Publicznej Poradni Psychologiczno – Pedagogicznej w X, w aktach osobowych mogą być przechowywane dokumenty istotne z punktu widzenia przebiegu stosunku pracy, a „w kategorii tej mieszczą się także notatki sporządzane przez pracodawcę”. Odnosząc się zatem do zarzutu Skarżącej, że „dyrektor *B. T.* prowadziła niezgodną z prawem dokumentację osobową”, w której „znajdowały się niejawne notatki dyrektora oceniające osobowość pracownika, odzwierciedlające jego zachowanie”, a także do wniosku o „wydanie decyzji nakazującej usunięcie uchybień i usunięcie danych osobowych, zebranych niezgodnie z Ustawą o ochronie danych osobowych”, należy wskazać, że sprawa, w której pracownik domaga się od pracodawcy określonych zachowań związanych z zasadami prowadzenia dokumentacji zatrudnieniowej, należy do kategorii praw z zakresu prawa pracy. Jak wynika bowiem z treści art. 476 § 1. Kodeksu postępowania cywilnego (zwanego dalej Kpc), przez sprawy z zakresu prawa pracy rozumie się sprawy o roszczenia ze stosunku pracy lub z nim związane (pkt 1) W tej sytuacji (w zawiązku z art. 18 ust 3 ustawy) nie mają zastosowania przepisy ustawy o ochronie danych osobowych. Skarżąca może natomiast kwestionować ustalenia dokonane przez Państwową Inspekcję Pracy i domagać się usunięcia ww. notatek sporządzanych przez pracodawcę w odrębnym trybie tj. w drodze postępowania przed sądem pracy.

Na potwierdzenie słuszności powyższego stanowiska należy wskazać na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 marca 2000 r. (IOKN 672/99), w którym Sąd ten uznał, że: „1. Domaganie się od pracodawcy aby zaniechał sporządzania tzw. notatek służbowych, a więc zachowania mającego prawną doniosłość w świetle przepisów prawa pracy o zasadach prowadzenia dokumentacji zatrudnieniowej jest sprawą o roszczenie ze stosunku pracy (art. 476 § 1 pkt 1 Kpc). 2. Przepisy ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (Dz. U. 1997 r. Nr 133 poz. 883 ze zm.) mają zastosowanie wobec danych dotyczących zatrudnienia tylko w zakresie nie uregulowanym przepisami prawa pracy”.

Powyższe należy odnieść również do zarzutu udostępnienia w dniu 19 marca 2005 r. Zarządowi Głównemu Polskiego Towarzystwa Psychologicznego w Warszawie i w dniu 26 marca 2005 r. Wydziałowi Nauk Historycznych i Pedagogicznych Instytutu Psychologii – Pracownia Terapii Neuropsychologicznej Uniwersytetu Wrocławskiego, danych osobowych Skarżącej. Jak wynika bowiem z materiału dowodowego, Skarżąca skierowała pozew do Sądu Rejonowego w X Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych o uchylenie nałożonej na nią kary porządkowej w postaci upomnienia z powodu niedbałego wykonywania pracy. W związku z toczącym się przed sądem pracy sporem Pani dyrektor *B. T.*, zwróciła się do ww. podmiotów o wyrażenie opinii w sprawie badania przeprowadzonego przez Skarżącą, które stało się podstawą ukarania jej ww. karą upomnienia. Kodeks postępowania cywilnego w art. 1 normuje postępowanie sądowe w sprawach ze stosunków z zakresu prawa cywilnego, rodzinnego i opiekuńczego oraz prawa pracy, jak również w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych oraz w innych sprawach, do których przepisy tego Kodeksu stosuje się z mocy ustaw szczególnych (sprawy cywilne). Z kolei na mocy art. 217 § 1 Kpc strona może aż do zamknięcia rozprawy przytaczać okoliczności faktyczne i dowody na uzasadnienie swych wniosków lub dla odparcia wniosków i twierdzeń strony przeciwnej, z zastrzeżeniem niekorzystnych skutków, jakie według przepisów niniejszego kodeksu mogą dla niej wyniknąć z działania na zwłokę lub niezastosowania się do zarządzeń przewodniczącego i postanowień sądu. Ponadto należy wskazać, iż zgodnie z art. 232 Kpc strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. (art. 233. § 1). Dowodem mogą być w szczególności dokumenty co przewiduje art. 244 i następne Kpc.

Mając na uwadze powyższe uregulowania należy stwierdzić, że zarzut Skarżącej dotyczący udostępnienia ww. podmiotom jej danych osobowych powinien być rozpatrywany przez sąd powszechny, który oceni wiarygodność materiału dowodowego przedkładanego przez strony, a którego ocena podlega zbadaniu w odrębnym trybie przez sąd wyższej instancji. Celem zgromadzenia określonej dokumentacji w tym m.in. opinii i ekspertyz, o które zwróciła się Pani dyrektor *B. T.* do wymienionych w skardze instytucji była bowiem

obrona stanowiska pozwanego pracodawcy przez sądem pracy. Opinie te miały stanowić dowody o których mowa w powołanych wyżej przepisach Kpc. i wejść w skład dokumentacji przedłożonej sądowi pracy na potwierdzenia stanowiska strony pozwanej.

Biorąc zatem pod uwagę powołane wyżej przepisy, a także okoliczności rozpatrywanej sprawy, stwierdzić należy, że brak jest podstaw do zastosowania nakazów wynikających z art. 18 ust 1 ustawy o ochronie danych osobowych. Generalny Inspektor nie jest bowiem organem powołanym do oceny dokumentacji pracowniczej oraz sposobu jej prowadzenia ani też do weryfikacji mocy dowodowej dokumentów przedkładanych w postępowaniu sądowym. Powyższe pozostaje w wyłącznej kompetencji sądów powszechnych. Również Naczelny Sąd Administracyjny w wyroku z dnia 2 marca 2001 r. (sygn. Akt II SA 401/00), wskazał m.in., że: „(...) Generalny Inspektor (...) nie jest organem kontrolującym ani nadzorującym prawidłowość stosowania prawa materialnego i prawa 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 (...)”.

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 i art. 129 § 2 Kodeksu postępowania administracyjnego strona niezadowolona z niniejszej decyzji może zwrócić się do Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych (adres: 00-193 Warszawa, ul. Stawki 2) z wnioskiem o ponowne rozpatrzenie sprawy, w terminie 14 dni od dnia doręczenia niniejszej decyzji.