

Decyzja Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych z dnia 5 listopada 2004 r. dotycząca przetwarzania przez Dyrektora Generalnego Ministerstwa danych osobowych Skarżącego, zawartych w odpisach (kserokopiach) dokumentów znajdujących się w jego aktach osobowych (pracowniczych).

**Warszawa, dnia 5 listopada 2004 r.**

**GI-DEC-DS-239/04**

### **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 PanaX– głównego specjalisty w Departamencie jednego z Ministerstw, w sprawie przetwarzania przez Dyrektora Generalnego Ministerstwa danych osobowych PanaX, zawartych w odpisach (kserokopiach) dokumentów znajdujących się w jego aktach osobowych (pracowniczych),

**odmawiam uwzględnienia wniosku.**

### **Uzasadnienie**

Do Biura Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych wpłynęła skarga PanaX– głównego specjalisty w Departamencie Ministerstwa, zwanego dalej Skarżącym, dotycząca przetwarzania jego danych osobowych zawartych w dokumentacji pracowniczej przez Dyrektora Generalnego w Ministerstwie, zwanego dalej Dyrektorem Generalnym. W szczególności, Skarżący podniósł, iż Dyktor Generalny odmówił podania Skarżącemu pełnej treści danych zgromadzonych w jego aktach osobowych (pracowniczych) oraz odmówił wydania mu odpisów, „kserokopii” poszczególnych dokumentów znajdujących się w jego aktach. Ponadto, Skarżący wniósł o przeprowadzenie przez Generalnego Inspektora

kontroli w zakresie przestrzegania przez Dyrektora Generalnego zasad przetwarzania i zabezpieczania danych osobowych.

Generalny Inspektor Ochrony Danych Osobowych ustalił w niniejszej sprawie następujący stan faktyczny.:

- 1) W dniu 27 maja 2004 r. Skarżący przeglądając swoje akta osobowe w Ministerstwie stwierdził, iż w jego aktach osobowych znajdują się „nowe” nieznane Skarżącemu dokumenty. Przykładem takich dokumentów jest pismo Dyrektora Generalnego do Szefa Służby Cywilnej z dnia 19 grudnia 2002 r. oraz notatka służbowa Podsekretarza Stanu w Ministerstwie
- 2) do Dyrektora Generalnego z dnia 6 kwietnia 2004 r. W ocenie Skarżącego niektóre z dokumentów znajdujących się w jego aktach osobowych zawierają treść wskazującą na podejrzenie popełnienia przestępstwa.
- 3) Pismem z dnia 27 maja 2004 r. Skarżący wystąpił do swojego pracodawcy z wnioskiem o wydanie mu odpisów poszczególnych dokumentów z jego akt osobowych.
- 4) Pismem z dnia 1 czerwca 2004 r. (znak: GBK-1-120-248/2004), Dyrektor Biura Kadr Ministerstwa przekazał Skarżącemu duplikat jego świadectwa pracy z dnia 30 września 2000 r. (który został sporządzony przez Ministerstwo, w którym Skarżący pracował wcześniej) oraz kopię pisma z dnia 14 maja 2002 r. zwalniającego Skarżącego z pełnienia obowiązków dyrektora departamentu (znak: GBK-1f-120-179/2002). Biuro Kadr poinformowało Skarżącego, iż pozostałe dokumenty, nie są aktami osobowymi w rozumieniu § 6 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 w związku z tym nie podlegają udostępnieniu.
- 5) W związku z wyżej wskazanym pismem Dyrektora Biura Kadr, Skarżący pismem z dnia 2 czerwca 2004 r. wystąpił do Dyrektora Generalnego o weryfikację „odmownej decyzji Dyrektora Kadr” w przedmiocie wydania mu żądanych dokumentów:
  - K. 35, GDDKiA do MDG z 5 kwietnia 2002 r.(znak: GDDKiA/DG/R/15/2002)
  - K. 59 MDG do Szef. S.C. z dnia 2 lipca 2002 r. (znak GBK-1-072-16/2002)
  - K. 72 MDG do Szef S. C. z dnia 19 grudnia 2003 r. (GBK-1-0772-46/2002)
  - K. 83 Szef S.C. do MDG z 1 lipca 2003 r. (znak DR 281/03)
  - K. 88 MDG do Szefa S.C. z dnia 2 października 2003 r. (znak GBK-1-072-40/2003)
  - K. 89 MDG do Szefa S.C. z 3 grudnia 2003 r. (znak: GBK-1-072-49/2003)

- K. 92 GBK do RPO z 9 kwietnia 2004 r. (znak GBK-1-072/2004 + plik załącznik),
  - K. 93 MDG do Szefa S.C. z dnia 9 kwietnia 2004 r. (znak GBK –1-072/15/2004 + plik załącznik, w tym notatka MPT do MDG z dnia 6 kwietnia 2004 r.)
  - K. 94 GBI do MDG z 21 kwietnia 2004 r. (znak GBI – 078/378/04)
  - K. 100 MGG do Szefa S.C. z dnia 25 maja 2004 r. (znak GBK-1-072-16/2004)
- 6) Dyrektor Generalny nie przychylił się do wniosku Skarżącego, przy czym stosownie do art. 33 ust. 1 – 4 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, poinformował Skarżącego o treści przedmiotowych dokumentów. Udostępniony Skarżącemu wykaz zawierał informacje w zakresie: data i sygnatura pisma, nadawca, adresat, treści pisma, dane osobowe Skarżącego,
- 7) W ocenie Skarżącego, powyższe działania wskazują, iż Dyrektor Generalny niewłaściwie nadzoruje jego akta osobowe. Zdaniem Skarżącego dokumenty dotyczące jego osoby przechowywane są poza zbiorem i przez osoby nieuprawnione oraz „nie jest także ustalona przez Dyrektora Generalnego osoba (lub jest to zbyt szeroki krąg osób) realizująca funkcję administratora danych w zakresie akt osobowych”.
- 8) Zdaniem Skarżącego, Dyrektor Generalny nie mógł odmówić jego prośbie o wydanie mu odpisów (kserokopii) wskazanych przez niego dokumentów, gdyż jego wniosek znajdował uzasadnienie nie tylko w przepisach prawa pracy ale również w przepisach art. 29 i art. 32 ust. 1 pkt 3 ustawy o ochronie danych osobowych.
- 9) Z wyjaśnień udzielonych przez Dyrektora Generalnego wynika, iż w chwili obecnej w Sądzie Rejonowym dla Warszawy Pragi VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń toczy się 6 spraw, z powództwa Skarżącego przeciwko Ministerstwu. W związku z powyższym akta osobowe Skarżącego od lipca 2002 r. znajdują się w Sądzie Rejonowym dla Warszawy Pragi.
- 10) Dyrektor Generalny wyjaśnił, iż Biuro Kadr Ministerstwa prowadzi akta zastępcze Skarżącego, na które składają się kserokopie dokumentów przekazanych do sądu pracy oraz dokumenty wynikające ze stosunku pracy tworzone na bieżąco, wymagane przepisami 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.
- 11) Przy aktach osobowych Skarżącego przechowywane są kserokopie pozwów sądowych kierowanych przez Skarżącego przeciwko Ministerstwu, a także korespondencja między Ministerstwem a Urzędem Służby Cywilnej, Biurem Rzecznika Praw Obywatelskich i

Państwową Inspekcją Pracy, w związku z wnioskami i skargami Skarżącego na Ministerstwo, kierowanymi przez niego do tych instytucji.

- 12) Dyrektor Generalny wyjaśnił również, iż akta osobowe pracowników przechowywane są „we właściwych warunkach, jest wyznaczony administrator danych, osoby mające dostęp do akt osobowych, posiadają stosowne upoważnienia”.

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

Stosownie do przepisu art. 18 ust. 1 pkt 2 ustawy o ochronie danych osobowych, 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, udostępnienia lub nieudostępnienia danych osobowych, zastosowanie znajdują przepisy tych ustaw, a nie przepisy ustawy o ochronie danych osobowych.

Sprawy dotyczące prowadzenia akt osobowych pracowników, jak również zakresu dokumentów w nich gromadzonych, regulują przepisy szczególne. Zgodnie z art. 94 pkt 9 a ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jednolity: Dz. U. 1998 r. Nr 21 poz. 94 z późn. zm.), pracodawca jest obowiązany prowadzić dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników. Omawiany obowiązek na podstawie upoważnienia z art. 298<sup>1</sup> ustawy Kodeks pracy, został skonkretyzowany w przytaczanym wcześniej rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika.

Z powyższego unormowania prawnego jednoznacznie wynika zatem, iż kwestie dotyczące zakresu gromadzenia przez pracodawcę akt osobowych regulują w sposób zupełny i kompleksowy przepisy prawa pracy. Natomiast sprawy dotyczące przedmiotowego zagadnienia należą do kategorii spraw ze stosunku pracy w rozumieniu art. 467 ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. Nr 43, poz. 296 z późn. zm.). Dla potwierdzenia słuszności stanowiska Generalnego Inspektora warto również wskazać na

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 jego ocenie „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 (świadczenia 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 ww. 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”.

Odnosząc się natomiast do żądania Skarżącego w przedmiocie nakazania Dyrektorowi Generalnemu wydania mu odpisów „kserokopii” dokumentów z jego akt osobowych, podkreślić należy, iż kwestia ta mieści się w wyłącznej kognicji sądów powszechnych, jako ściśle związana ze stosunkiem pracy. Tym samym, zagadnienie wydania pracownikowi przez pracodawcę dokumentacji pracowniczej powinno być rozpatrywane 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).

W ocenie Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych wnioszek Skarżącego w przedmiocie nakazania Dyrektorowi Generalnemu wydania odpisów „kserokopii” dokumentów z akt osobowych Skarżącego, powinien być zatem rozpatrywany przed sądem powszechnym - sądem pracy, tym bardziej, że przed Sądem Rejonowym dla Warszawy Pragi VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Skarżący toczy spór ze swoim pracodawcą. Zgodnie bowiem 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 (podkreślenie Generalnego Inspektora). Dlatego też, uzasadnione jest twierdzenie, iż w związku

z okolicznością, że działania Skarżącego podejmowane przed Generalnym Inspektorem dotyczą sfery związanej z właściwym udokumentowaniem stosunku pracy, powyższe zagadnienie należy do właściwości sądów powszechnych. Z tych też względów powyższa kwestia nie może stać się przedmiotem postępowania przed Generalnym Inspektorem Ochrony Danych Osobowych.

Niezależnie od powyższego, odnosząc się do zarzutu Skarżącego w przedmiocie „braku wykazania przez Dyrektora Generalnego administratora danych”, podkreślić należy, iż stosownie do art. 7 pkt 4 ustawy o ochronie danych osobowych, przez administratora danych - rozumie się organ, jednostkę 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 pracowników jest ich pracodawca.

Warto również wskazać, iż zgodnie z art. 32 ust. 1 pkt 3 ustawy, każdej osobie przysługuje prawo do kontroli przetwarzania danych, które jej dotyczą, zawartych w zbiorach danych, a zwłaszcza prawo do uzyskania informacji, od kiedy przetwarza się w zbiorze dane jej dotyczące, oraz podania w powszechnie zrozumiałej formie treści tych danych. Natomiast w myśl art. 29 ust. 1 ustawy, w przypadku udostępniania danych osobowych w celach innych niż włączenie do zbioru, administrator danych udostępnia posiadane w zbiorze dane osobom lub podmiotom uprawnionym do ich otrzymania na mocy przepisów prawa. Podkreślenia jednak wymaga, iż w przypadku wystąpienia do administratora danych z żądaniem udostępnienia danych (art. 29 ustawy), bądź też z żądaniem podania przez administratora w powszechnie zrozumiałej formie treści danych osobowych (art. 32 ust. 1 pkt 3 ustawy), nie oznacza to obowiązku udostępnienia przez administratora dokumentów zawierających żądane dane osobowe. Administrator danych jest bowiem zobowiązany wyłącznie do udostępnienia danych osobowych, a nie udostępnienia dokumentów je zawierających.

Odnosząc się natomiast do wniosku Skarżącego w przedmiocie przeprowadzenia w Ministerstwie czynności kontrolnych podkreślić należy, iż stosownie do przyznanych ustawą o ochronie danych osobowych kompetencji, do zadań Generalnego Inspektora należy m.in. przeprowadzanie kontroli odnośnie zgodności przetwarzania danych osobowych z przepisami ustawy. W przypadku uzyskania przez organ ochrony danych osobowych informacji o niezgodnym z prawem działaniu podmiotów określonych w art. 3 ust. 1 i 2 ustawy i dokonaniu wstępnej oceny zasadności stawianych im zarzutów, mogą zostać z urzędu podjęte

kompleksowe czynności kontrolne. Natomiast, Generalny Inspektor nie podejmuje przedmiotowych działań na wniosek osoby, składającej skargę do Biura GODO.

Uwzględniając zatem 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 Dyrektorowi Generalnemu wydania odpisów „kserokopii” dokumentów znajdujących się w aktach osobowych Skarżącego. Kwestie te regulują w sposób szczegółowy i kompleksowy wskazane wcześniej 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.