



**GENERALNY INSPEKTOR
OCHRONY DANYCH
OSOBOWYCH**

dr Edyta Bielak-Jomaa

Warszawa, dnia 22 stycznia 2016 r.

DOLiS-440-454/11/MKR/I

Szanowny Pan

M.N.

Proboszcz Parafii Rzymskokatolickiej

WYSTĄPIENIE

Zwracam się o przestrzeganie przez Proboszcza Parafii Rzymskokatolickiej przepisów ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (Dz. U. z 2015 r., poz. 2135, z późn. zm.), w szczególności poprzez nieudostępnianie danych osobowych osób zatrudnionych w Parafii zawartych w wypowiedzeniu umowy o pracę na rzecz osób nieupoważnionych, bowiem niedopełnienie tych czynności skutkować może sankcjami określonymi w art. 51 ustawy o ochronie danych osobowych, tj. karą grzywny, ograniczenia wolności lub pozbawienia wolności do lat 2.

Impulsem do niniejszego wystąpienia stała się skarga Pana K.R., zwanego dalej Skarżącym, na nieprawidłowości w procesie przetwarzania jego danych osobowych przez Parafię Rzymskokatolicką, oraz F. s.c., polegające m.in. na udostępnieniu jego danych osobowych zawartych w wypowiedzeniu umowy o pracę na rzecz osób nieupoważnionych.

W treści przedmiotowej skargi Skarżący podniósł, iż cyt.: „(...) w dniu (...) września 2010 roku pracodawca [Proboszcz] wszedł niespodziewanie koło organ – mojego [Skarżącego] miejsca pracy przez prawe drzwi, razem ze swoim bratem W.N. oraz pełniącym obowiązki wikariusza w/w Parafii p. P.W. Jednocześnie przez lewe drzwi weszły następujące osoby: druga osoba pełniący obowiązki wikariusza w/w Parafii – p. M.K. z dyktafonem, kamerzysta, przedstawicielka Rady Ekonomicznej, Przedstawiciel Rady Duszpasterskiej. Razem zjawili się na prośbę pracodawcy siedem osób. Osaczono mnie [Skarżącego] uniemożliwiając wyjście. Pracodawca rozkazał rozpocząć nagrywanie i dyktafonem i kamerą wbrew mojej [Skarżącego] woli. Powiedział: »Ponieważ nasłał Pan na parafię Inspekcję Pracy, otrzymuje Pan dodatkowe wynagrodzenie – tu wymienił sumę – oraz wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony – tu odczytał całe wypowiedzenie«”.

W przedstawionych w niniejszej sprawie wyjaśnieniach Proboszcz wskazał, iż cyt.: „Odnosnie sytuacji zaistniałej (...).09.2010 r. stwierdzam, że nie doszło wówczas do naruszenia żadnych przepisów związanych z ochroną danych osobowych Pana K.R. Osoby uczestniczące w tym

zdarzeniu brały w nim udział w charakterze świadków”. Ponadto jak sprecyzował Proboszcz w kolejnych wyjaśnieniach złożonych przed Generalnym Inspektorem cyt.: „Przy utrwalaniu momentu przekazywania skarżącemu wypowiedzenia umowy o pracę, brały udział następujące osoby: - ks. M.K. (nagrywający dźwięk dyktafonem), wykonujący obowiązki Wikariusza w Parafii; - przypadkowy kamerzysta, który tego dnia nagrywał plener wokół Kościoła, poproszony przeze mnie [Proboszcza] o sfilmowanie sytuacji wręczenia wypowiedzenia umowy o pracę skarżącemu, a którego danych nie posiadam i nie jestem w stanie ustalić. Wskazane wyżej osoby nie posiadały upoważnienia do przetwarzania danych osobowych w rozumieniu art. 37 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych, gdyż w mojej [Proboszcza] ocenie nie doszło do żadnego przetwarzania danych osobowych w rozumieniu ww. ustawy. Ponadto podaję, iż w trakcie wręczania wypowiedzenia umowy o pracę zwracałem się do skarżącego Panie K., zatem tylko imię skarżącego zostało utrwalone w trakcie nagrywania”.

Analizując okoliczności niniejszej sprawy, przede wszystkim wskazać należy, iż Proboszcz jako pracodawca wykonując swoje obowiązki związane z rozwiązywaniem umowy o pracę jest związany przepisami prawa. Stanowią je przede wszystkim przepisy prawa pracy zawarte głównie w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2014 r., poz. 1502, z późn. zm) oraz innych ustawach i aktach wykonawczych dotyczących stosunku pracy. Przepisy Kodeksu pracy określają sposób postępowania pracodawców przy wypowiedzaniu umowy o pracę. Nie przewidują one uprawnienia pracodawcy do dokonywania powyższych czynności w obecności innych pracowników. Podkreślenia wymaga także, że jednym z podstawowych obowiązków pracodawcy zaliczanych do zasad prawa pracy jest poszanowanie godności oraz prywatności pracownika jako jego dóbr osobistych, zgodnie z art. 11¹ Kodeksu pracy. Naruszenie tego obowiązku może być podstawą uzasadnionych roszczeń pracownika, w tym rozwiązania przez niego umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ Kodeksu pracy.

Należy również pamiętać, że pracodawca posiada status administratora danych w rozumieniu ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (Dz. U. z 2015 r., poz. 2135, z późn. zm.), zwanej dalej także ustawą wobec danych osobowych swoich pracowników. Z tego względu jest on zobowiązany przestrzegać reguł wynikających z unormowań ustawy. Mocą art. 26 ust. 1 pkt 1 ustawy administrator danych przetwarzający dane powinien dołożyć szczególnej staranności w celu ochrony interesów osób, których dane dotyczą, a w szczególności jest obowiązany zapewnić, aby dane były przetwarzane zgodnie z prawem. Z zasady tej wynika, że każde działanie pracodawcy związane z przetwarzaniem danych musi mieć swoje prawne uzasadnienie i odpowiadać istniejącym regulacjom prawnym. Informacje dotyczące pracowników, w tym dotyczące określonych zdarzeń takich jak wypowiedzenie umowy o pracę mogą być dostępne jedynie dla ograniczonego kręgu osób u danego pracodawcy. Do osób takich należą najczęściej osoby zarządzające, w imieniu pracodawcy, zakładem pracy, przełożeni danego pracownika, osoby prowadzące sprawy osobowe, zatrudnienia i płac, radcy prawni świadczący dla pracodawcy pomoc prawną, czy też przedstawiciel związku zawodowego, do którego to związku dany pracownik należy lub – w przypadku pracownika niezrzeszonego - związku który podjął się obrony i interesów pracownika (art. 7 ustawy o związkach zawodowych). Osoby te w ramach wykonywanych obowiązków są najczęściej upoważnione do przetwarzania danych innych pracowników ponieważ wiąże się to ściśle z zakresem zadań, jakie wykonują one w danym

zakładzie pracy. Są one - zgodnie z art. 39 ustawy o ochronie danych osobowych - obowiązane zachowywać dane osobowe w poufności.

Zgodnie z art. 37 ww. ustawy do przetwarzania danych mogą być dopuszczone wyłącznie osoby posiadające upoważnienie nadane przez administratora danych. Co więcej, artykuł 37 ustanawia zakaz dopuszczania osób innych niż mające upoważnienie nadane przez administratora danych do przetwarzania danych osobowych.

Mając na uwadze powołane wyżej przepisy oraz okoliczności przedmiotowej sprawy, należy stwierdzić, że udostępnienie przez Proboszcza danych osobowych Skarżącego zawartych w wypowiedzeniu o pracę na rzecz osób obecnych przy tym wypowiedzeniu nie znajdowało uzasadnienia w żadnej z ww. przesłanek, w szczególności zaś osoby te nie były upoważnione w rozumieniu art. 37 ustawy o ochronie danych osobowych.

W związku z powyższym, proszę Proboszcza o uwzględnienie w działalności Parafii zasad wynikających z ustawy o ochronie danych osobowych w procesie przetwarzania danych osobowych osób zatrudnionych w Parafii, w celu zapobieżenia w przyszłości sytuacjom podobnym do opisanych powyżej. Podkreślić bowiem należy, iż brak respektowania zasad ochrony danych osobowych prowadzić może do postawienia zarzutu wyczerpania znamion przestępstwa określonego w art. 51 ust. 1 ustawy o ochronie danych osobowych.

W związku z powyższym zwracam się o przestrzeganie przepisów ustawy o ochronie danych osobowych, a w szczególności unikania sytuacji zaistniałej w niniejszej sprawie jako naruszającej ustawę o ochronie danych osobowych, gdyż może to spowodować określone konsekwencje prawne przewidziane w ustawie, oraz poinformowanie Generalnego Inspektora o podjętych w tej sprawie działaniach, stosownie do art. 19a ust. 3 ustawy, **w terminie 30 dni** od daty otrzymania niniejszego wystąpienia.