



**GENERALNY INSPEKTOR
OCHRONY DANYCH
OSOBOWYCH**

dr Wojciech R. Wiewiórowski

Warszawa, dnia sierpnia 2010 r.

DOLiS-440-1034/09

**Pani
J. B.
Dyrektor
Przedszkola nr X**

w związku z udostępnieniem przez dyrektora Przedszkola nr X, z siedzibą (...), na rzecz prezesa koła Związku Nauczycielstwa Polskiego przy Przedszkolu nr X, informacji dotyczących przyczyn rozwiązania z Panią T. T., zam. (...), umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz wręczeniu Pani T. T. informacji o nałożeniu na nią kary porządkowej w obecności pracowników Przedszkola, do kompetencji których nie należy zajmowanie się w imieniu pracodawcy sprawami kadrowymi, zwracam się o respektowanie zasad ochrony danych osobowych.

Impulsem do niniejszego wystąpienia stała się skarga Pani T. T., zam. (...) (zwanej dalej Skarżącą) na przetwarzanie jej danych osobowych m. in. przez dyrektora Przedszkola nr X z siedzibą (...) (zwanego dalej Przedszkolem). Skarżąca w swoim wniosku wskazała, że dyrektor oraz jego zastępca dopuścili się nieprawidłowości w przetwarzaniu dotyczących jej danych osobowych, poprzez udostępnienie informacji o przyczynach rozwiązania z nią stosunku pracy bez wypowiedzenia w obecności prezesa Związku Nauczycielstwa Polskiego przy Przedszkolu, jak również nałożenie na Skarżącą kary porządkowej w obecności innych pracowników.

Dyrektor Przedszkola w swoich wyjaśnieniach z dnia 31 marca 2010 r. wskazał, że cyt.: „(...) rozwiązanie ze skarżącą umowy o pracę bez wypowiedzenia nastąpiło po zasięgnięciu opinii prezesa Związku Nauczycielstwa Polskiego przy Przedszkolu (...) co spełnia przesłania podstawy prawnej z art. 52 § 3 Kodeksu pracy”. W dokumencie ww. wypowiedzenia umowy z dnia 30 stycznia 2006 r. dyrektor Przedszkola zanotowała, iż cyt.: „nauczycielka została zapoznana z treścią rozwiązania umowy o pracę, po czym odmówiła podpisu, ponieważ stwierdziła że jest nauczycielem mianowanym i sprawa zostanie rozwiązana w Sądzie Pracy. Ustosunkowała się wyłącznie do pkt 3 uzasadnienia, oświadczając, że miała do tego prawo. Świadkiem sytuacji była nauczycielka D. K. pełniąca obowiązki Prezesa koła ZNP w Przedszkolu nr X w (...)”.

Odnosnie nałożenia na Skarżącą kary porządkowej w obecności innych pracowników, dyrektor Przedszkola wskazała, że do sytuacji takiej nie doszło, cyt.: „(...) a jedynie dane osoby

występowały w charakterze świadków wręczenia pracownikowi pisma za pokwitowaniem. Obecność świadków była potrzebna ze względu na mające miejsce do tej pory przypadki zaprzeczania przez panią T. T. dojścia do skutku aktów, oświadczenia woli przez ww. osobę w tym wręczenia ich na piśmie”.

W związku z powyższym informuję na wstępie, iż art. 2 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, określa zasady postępowania przy przetwarzaniu danych osobowych oraz prawa osób fizycznych, których dane osobowe są lub mogą być przetwarzane w zbiorach danych. Pojęcie danych osobowych zostało zdefiniowane w art. 6 ust. 1 ustawy, który stanowi, iż za dane osobowe uważa się wszelkie informacje dotyczące zidentyfikowanej lub możliwej do zidentyfikowania osoby fizycznej.

W świetle powyższego niewątpliwym jest, że dane osobowe Skarżącej to nie tylko jej imię, nazwisko, zajmowane stanowisko, czy wizerunek, ale również informacje dotyczące przyczyn rozwiązania z nią umowy o pracę, czy nałożonej kary porządkowej. Poprzez przetwarzanie danych osobowych zgodnie z art. 7 pkt 2 ustawy rozumie się jakiegokolwiek operacje wykonywane na danych osobowych, takie jak zbieranie, utrwalanie, przechowywanie, opracowywanie, zmienianie, udostępnianie i usuwanie, a zwłaszcza te, które wykonuje się w systemach informatycznych. Zatem udostępnienie danych osobowych ze zbioru (tu akt osobowych) mieści się w pojęciu przetwarzania danych. Dokumentacja pracownicza prowadzona w formie akt osobowych i zawierająca stosownie do § 6 ust. 2 pkt 2 i 3 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 ze zm.) m.in. dokumenty dotyczące przebiegu zatrudnienia i związane z ustaniem zatrudnienia, niewątpliwie jest posiadającym strukturę zestawem danych o charakterze osobowym, dostępnych według określonych kryteriów, czyli wypełnia wskazaną w art. 7 pkt 1 ustawy definicję zbioru danych osobowych. Zatem przy udostępnianiu należących do powyższego zbioru informacji o pracowniku, należy stosować zasady określone w przepisach ustawy o ochronie danych osobowych. Stosownie do art. 23 ust. 1 ustawy przetwarzanie (w tym udostępnienie) danych jest dopuszczalne tylko wtedy, gdy: (pkt 1) osoba, której dane dotyczą, wyrazi na to zgodę, chyba że chodzi o usunięcie dotyczących jej danych, (pkt 2) jest to niezbędne dla zrealizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa, (pkt 3) jest to konieczne do realizacji umowy, gdy osoba, której dane dotyczą, jest jej stroną lub gdy jest to niezbędne do podjęcia działań przed zawarciem umowy na żądanie osoby, której dane dotyczą, (pkt 4) jest niezbędne do wykonania określonych prawem zadań realizowanych dla dobra publicznego, (pkt 5) jest to niezbędne dla wypełnienia prawnie usprawiedliwionych celów realizowanych przez administratorów danych albo odbiorców danych, a przetwarzanie nie narusza praw i wolności osoby, której dane dotyczą.

W związku z powyższym informuję, że udostępnianie informacji o przyczynach rozwiązania z Skarżącą umowy o pracę prezesowi koła Związku Nauczycielstwa Polskiego w przypadku, gdy Skarżąca nie była zrzeszona w tym związku, jak również powyższy związek pomimo braku przynależności Skarżącej do niego nie chronił jej praw pracowniczych w związku z brakiem stosownego wniosku z jej strony, nie znajduje uzasadnienia w powyższych przepisach. Na pracodawcy nie ciążyły bowiem wskazane w przepisach prawa pracy obowiązki konsultowania się z organizacją związkową. W związku z powyższym powołany przez dyrektora

art. 52 § 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. 1998 r. Nr 21 poz. 94 ze zm.) nie stanowi w tym zakresie podstawy prawnej do udostępnienia przez dyrektora Przedszkola prezesowi koła Związku Nauczycielstwa Polskiego informacji na temat powodów rozwiązania ze Skarżącą umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pozbawione podstaw prawnych działanie administratora danych stanowi naruszenie prawa do ochrony danych osobowych pracownika oraz może narażać pracodawcę na zarzut naruszenia dóbr osobistych pracownika.

Odnosząc się do wręczenia Skarżącej informacji o nałożeniu na nią kary porządkowej w obecności dwóch pracowników, których stanowiska (nauczyciel i woźna) nie wskazują, aby do ich obowiązków należało zajmowanie się z upoważnienia pracodawcy sprawami kadrowymi, informuję, że powyższe działanie również nie znajduje uzasadnienia w przepisach o ochronie danych osobowych. Jak wskazano w treści decyzji administracyjnej wydanej w sprawie, osoby obecne w charakterze świadków dokonywania określonych czynności (w tym przypadku wręczenia pisma z informacją o nałożeniu kary porządkowej) nabywają wiedzę o tym czego czynność dotyczy. Zatem nie powinni być to pracownicy, których upoważnienie do przetwarzania danych nie obejmuje dostępu do informacji, których czynności dotyczą. Orzecznictwo sądowe w sprawie dotyczącej wymierzenia kary porządkowej uznało, iż zgodne zeznania osób obecnych ze strony pracodawcy przy tej czynności, potwierdzone notatką sporządzoną przez jedną z tych osób, świadczą o prawidłowym zawiadomieniu o nałożeniu kary nagany pomimo, że pracownik nie przyjął pisma o którym wiedział, że zawiera informację o ukaraniu (por. wyrok Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 29 czerwca 2000 r. I PKN 716/99 dotyczący poinformowania pracownika o wymierzonej karze przez dyrektora w obecności kierownika Działu Kadr i Administracji), ale w podobnych sytuacjach pracodawca powinien pamiętać, że przepisy ustawy o ochronie danych osobowych nakładają na administratora danych przetwarzającego dane obowiązek dołożenia szczególnej staranności w celu ochrony interesów osób, których dane dotyczą (art. 26 ust. 1) oraz dopuszczenia do przetwarzania danych wyłącznie osób posiadających upoważnienie nadane przez administratora danych (art. 37), jak również grożą odpowiedzialnością karną dla osoby, która administrując zbiorem danych lub będąc obowiązana do ochrony danych osobowych udostępnia je lub umożliwia dostęp do nich osobom nieupoważnionym (art. 51 ust. 1).

W związku z powyższym, zwracam się o uwzględnienie powyższych uwag w dalszej działalności oraz o podjęcie właściwych środków celem wyeliminowania powyższych nieprawidłowości w przyszłości.