

Nowe techniki gromadzenia i przetwarzania danych osobowych pracowników, a ochrona ich prywatności

I. Rozwój instytucji ochrony prawa do prywatności pracownika, jako szczególny rodzaj ochrony danych osobowych

A/ Uzasadnienie społeczno - ekonomiczne dla specjalnej regulacji odnoszącej się do pracowników

Prawo do ochrony prywatności pracownika i jego rodziny jest wycinkiem ogólnego prawa do ochrony danych osobowych obywatela, u którego podstaw leży ochrona prawna godności i życia prywatnego obywatela. Konieczność objęcia szczególną ochroną pracownika wynika z cech charakterystycznych stosunku pracy, z których najważniejsze dla podjętego tematu są : (a) na długotrwała więź prawna pracownika z pracodawcą, (b) zależność ekonomiczna od tego ostatniego, (c) słabsza pozycja negocjacyjna pracownika jest szczególnie podatne na erozję. zawsze pole dla sporów między pracodawcami, a pracownikami.

Mamy tu zatem do czynienia z typowym konfliktem interesów, który -z uwagi na nierównorzedność partnerów- wymaga specjalnej opieki i ingerencji ustawodawcy, i który musi zostać rozwiązany przy wyważeniu racji obu stron stosunku pracy. Pracodawcy dążą - co jest naturalne- do lepszego i szybkiego poznania pracownika . Takie dążenie pracodawców wywołują zrozumiałą opór pracowników i związków zawodowych przed nowym.

- Pracodawca ma zatem interes w tym, by uzyskać jak najpełniejszy obraz swego pracownika, a zatem by dotrzeć do wiadomości nie tylko o jego umiejętnościach zawodowych lecz także o jego sposobie zachowania się w grupie, gdyż stanie się on częścią załogi, o jego preferowanym stylu życia, ambicjach, zainteresowaniach, o karalności, o statusie i cenzusie majątkowym rodziny pracownika. Zawsze przy tym pracodawca będzie powoływał się na zasadę adekwatności w zbieraniu i przetwarzaniu takich danych, zasłaniając się koniecznością ochrony interesów firmy, zabezpieczenia jej przed niesumiennymi pracownikami.
- Pracownicy z kolei są zainteresowani w tym, by informacje o ich sferze poza zawodowej nie były zbierane i przetwarzane, poza dopuszczony zakres upoważnienia zawarty w

Kodeksie pracy. Stąd de lege lata często występują do GIODO z prośbą o interwencje w tych sprawach, wskazując iż pracodawcy przetwarzają dane poza dopuszczony prawem zakres. Wiele kontrowersji w prawie polskim budzi np. informacja o karalności/ niekaralności pracownika co do której brakuje regulacji prawnej.

B/ Zarys ewolucji regulacji ochrony danych osobowych pracownika w Polsce.

1. Ochrona prawa do prywatności pracownika, w tym ochrona danych osobowych pozyskiwanych w związku ze stosunkiem pracy jeszcze do początku 2004 r. uregulowana była w Polsce fragmentarycznie. Można było taką ochronę wywodzić z norm Konstytucji oraz z przepisu Kodeksu pracy nakładającego na pracodawcę obowiązek szanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika, z zakazu dyskryminowania w stosunkach pracy, a przede wszystkim z ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r o ochronie danych osobowych.¹, która pozwalała przetwarzać pracodawcy jedynie informacje określone w przepisach prawa². Ustawa ta nie określała jednak zakresu informacji , które może pozyskiwać pracodawca od pracownika, w trakcie werbunku do pracy i w trakcie trwania stosunku pracy. Równie niebezpieczne dla pracownika i jego dóbr osobistych są bowiem zachowania pracodawców w trakcie trwania stosunku pracy, które nie rzadko cechuje chęć nadmiernej inwigilacji w życie prywatne pracownika. Ochrony swej prywatności pracownicy poszukiwali zawsze w normach dotyczących naruszenia dóbr osobistych. Były to jednak procesy długie i trudne od strony prowadzenia, wymagające fachowej , a zatem dla pracowników kosztowne.
2. W literaturze przedmiotu oraz w dyskusjach naukowych stale zwracano uwagę na to, iż sfera prywatności pracownika nie jest w wystarczający sposób zabezpieczona przez normy polskiego prawa pracy, które wprost powinny wskazywać, jakich informacji może domagać się pracodawca od kandydatów do pracy i od zatrudnionych już pracowników.
3. Problem wynikający z braku ochrony prywatności pracownika w przepisach prawa potęgowała niekorzystna sytuacja na rynku pracy, wysoki wskaźnik bezrobocia . Prowadziło to do sytuacji, w której "drogowskazem" pracodawcy przy stawianiu kandydatom do pracy określonych pytań stawały się nie oceny zawodowe lecz także inne (polityczne, etniczne, wyznaniowe, rodzinne). Taka praktyka narażała prawo do

¹ Tj. Dz.U. z 2002 r./101/926

² bliżej na ten temat J.Borowicz, Obowiązek prowadzenia przez pracodawcę dokumentacji osobowej i organizacyjnej z zakresu ochrony danych osobowych, PiZS 1998/7-8, s. 30 i nast.

prywatności kandydata do pracy i jego dobra osobiste. Mogła też prowadzić do dyskryminacji w nawiązaniu stosunku pracy .

4. Konieczność regulacji tej materii prawnej nie mogła być podważana. Na konieczność taką zwracał *nota bene* uwagę już M.Święcicki w swoim podręczniku z 1968 r.³

C/ Nowa regulacja w k.p.

5. **Przełomem w sytuacji prawnej pracowników w sferze ochrony prawa do prywatności stała się w Polsce ustawa z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw, która wprost wprowadziła do kodeksu pracy unormowania dotyczące uprawnień pracodawcy w odniesieniu do zakresu możliwych do przetwarzania danych osobowych pracownika i - co bardzo istotne z punktu widzenia niedyskryminacji - kandydata na pracownika⁴.**

Wprowadzony tą ustawą nowy przepis - art. 22¹ stanowił niewątpliwie także krok w kierunku harmonizacji obowiązującego prawa pracy z art. 51 ust. 1 Konstytucji, zgodnie z którym nikt nie może być zobowiązany bez upoważnienia ustawowego do ujawniania informacji dotyczących jego osoby.

6. Wymaga podkreślenia, iż przepis po raz pierwszy w polskim ustawodawstwie pracy normuje nie tylko zakres dozwolonych do przetwarzania informacji o osobie zatrudnionej , ale także pewien wycinek problematyki rokowań między osobą poszukującą pracy , a ewentualnym pracodawcą. Ogranicza mianowicie prawo pracodawcy do zadawania ubiegającym się o pracę pytań mających na celu uzyskanie wszechstronnych informacji o ewentualnym pracowniku. Samo istnienie takiego prawa pracodawcy – jako prosta konsekwencja zasady swobody umów- jest bezsporne. Jednakże zawsze za problematyczny uznawano w literaturze przedmiotu zakres tego uprawnienia.
7. Zgodnie z normami prawnym zamieszczonymi w tym przepisie **inny zakres informacji może być kwestią zainteresowania pracodawcy w stosunku do kandydata na pracownika, inny- w stosunku do pracownika.**

- *Jeśli chodzi o kandydata na pracownika przepis ogranicza prawo pracodawcy do zadawania pytań do dwu sfer życia kandydata , a mianowicie do sfery identyfikacji personalnej (lecz bez konieczności podawania nr PESEL) i sfery pracy, pozostawiając*

³ M.Święcicki, Prawo pracy, Warszawa 1968, s. 170

⁴ Dz. U z 2003 r. Nr 213, poz, 2081

pytania należące do sfery prywatnej i sfery tajemnicy osobistej poza obowiązkiem kandydata do ich ujawnienia, z wyłączeniem sytuacji w której przepis szczególny na to zezwala.

- *Od pracowników już zatrudnionych pracodawca może żądać dodatkowo numeru PESEL oraz określonych informacji prywatnych (np. stan rodziny), o ile pracownik pragnie wykorzystywać te informacje do nabycia szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy.*

8. Patrząc na sprawę od strony teoretycznej norma prawna zawarta w przepisie art. 22¹ k.p. pozwala na podzielenie wszelkich okoliczności dotyczących życia kandydata na pracownika i pracownika na cztery sfery, a mianowicie sferę identyfikacji personalnej; sferę pracy; sferę tajemnicy osobistej i tajemnicy prywatnej.

- Za sferę identyfikacji personalnej należy uznać imię i nazwisko, imiona rodziców, miejsce zamieszkania (lub adres do korespondencji, a także numer PESEL).
- Za okoliczności dotyczące sfery pracy ustawodawca uznał jedynie okoliczności dotyczące wykształcenia kandydata do pracy oraz przebiegu jego dotychczasowego zatrudnienia. Należy przy tym ocenić, iż mówiąc o zatrudnieniu ustawodawca miał na myśli jedynie pracę wykonywaną w ramach stosunku pracy, nie zaś cały przebieg pracy zawodowej kandydata do pracy. Termin „zatrudnienie” ustawodawca zarezerwował bowiem dla pracy w ramach stosunku pracy.
- Za okoliczności należące do sfery prywatnej ustawodawca uznał inne dane osobowe pracownika (np. wiek, inwalidztwo, kombatanctwo, posiadanie dzieci do lat 14-tu etc.) oraz imiona i nazwiska dzieci.

Pozostałe informacje o pracowniku i kandydacie (informacje sfery osobistej) na pracownika ustawodawca uznał generalnie za niedostępne pracodawcy, z jednym wyjątkiem. Pracodawca ma mianowicie prawo żądania informacji stanowiących tajemnicę osobistą, w sytuacji gdy przepis szczególny na to zezwala. Jako taki przepis szczególny można przywołać przykładowo wszystkie regulacje, które wśród rygorów selekcyjnych wymieniają brak karalności, albo też stawiane przez Prawo lotnicze wymagania personelowi lotniczemu.

D/ Pojęcie przepisu prawa pracy, jako przepisu zezwalającego na przetwarzanie danych osobowych.

9. W kontekście zakresu dozwolonych pytań powstaje w prawie pracy zagadnienie teoretyczne, czy za taki przepis szczególny, który nakłada nowe/inne obowiązki w zakresie przetwarzania danych osobowych może być uznawany układ zbiorowy pracy. Powszechnie bowiem układ zbiorowy pracy oceniany jest jako szczególne źródło prawa pracy?

Na tle tak postawionego zagadnienia rodzi się praktyczny problem, czy związki zawodowe mogą rozszerzać swoje uprawnienia do uzyskiwania różnego rodzaju informacji przez wprowadzenie do układu zbiorowego pracy stosownych postanowień, obciążających pracodawcę koniecznością konsultowania lub informowania organizacji związkowych o czynnościach faktycznych lub prawnych dotyczących jednostkowo pracowników⁵. Taka tendencja prezentowana przez organizacje związkowe w trakcie negocjacji nad układami zbiorowymi pracy jest uzasadniana działaniem na rzecz pracowników. Rodzi jednak ona dla badacza prawa problem natury teoretycznej, czy wprowadzenie dodatkowo w układzie takiej normy pogarsza sytuację prawną pracownika, czy też - jak to podnoszą związki zawodowe - polepsza ją. W przypadku oceny, którą uznaje za trafną, iż norma prawna o wskazanej treści włączona do układu pogarszałaby sytuację indywidualnego pracownika, należy uznać, iż postanowienia tego typu nie mogą znaleźć się w układzie. Natomiast kwalifikacja odmienna takich regulacji spowoduje, iż staną się one prawem, a zatem ochrona prywatności z ustawy o ochronie danych osobowych będzie tu wyłączona.

Problem ten odnosi się także do możliwości wprowadzenia do układu prawa pracodawcy do monitorowania pracowników różnymi nowymi technikami⁶.

10. Przepis art. 22¹ k.p. nie stanowi de lege lata jedynej podstawy dla formułowania bazy danych o pracowniku. Podstawę taką stanowią także przepisy regulujące zakres przedmiotowy akt osobowych oraz ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych⁷. Na podstawie § 1 ust. 1 rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w

⁵ Chodzi np. o informacje na temat awansowania konkretnego pracownika, przyznania mu premii lub nagrody.

⁶ D. Dörre-Nowak, Monitoring w miejscu pracy a prawo do prywatności, PiZS 2004/9

⁷ Dz.U. Nr 133, poz. 883 ze zm., zwaną dalej „u.d.o.”

sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika⁸ pracodawca może żądać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie złożenia szeregu dokumentów.⁹ M.in. przepisy prawa dopuszczają przetwarzanie przez pracodawcę pewnych danych wrażliwych (tj. m.in. danych dotyczących stanu zdrowia pracownika – art. 229, 234 i 235 k.p.), ale zawsze adekwatnych w stosunku do celów, w jakich są przetwarzane – czyli zatrudnienia. Praktycznie należy zatem szczególnie zwracać uwagę na fakt, iż pracodawca w swoich działaniach jest związany zasadą adekwatności (art. 26 ust. 1 u.d.o.),¹⁰

11. Obrona przed pytaniami niedozwolonymi.

W świetle przedstawionej regulacji prawnej powstaje pytanie o prawo pracownika lub kandydata na pracownika do udzielenia odpowiedzi niezgodnej z prawdą, w sytuacji gdy postawione pytanie godzi w prawa osobiste kandydata do pracy lub pracownika. Uważam, iż kłamstwo nie daje w takim przypadku podstawy do wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy w trybie natychmiastowym. Wykluczone jest również ukaranie za takie działanie karą porządkową lub dochodzenie odszkodowania.

Trudno też mówić o działaniu podstępym, gdyż fałszywa odpowiedź jest jednym ze sposobów ochrony godności osobistej pracownika, stanowi *sui generis* obronę konieczną przed naruszeniem prawa.

Pracownik pytany o informacje osobiste może ocenić, iż pracodawca narusza jego dobra osobiste (art. 11³ k.p.); może uznać się za dyskryminowanego, jeśli brak odpowiedzi na postawione pytania wpłynął niekorzystnie na rozwój jego kariery zawodowej (brak awansu, zwolnienie z pracy etc.), a w konsekwencji może domagać się odszkodowania z tytułu dyskryminujących czynów pracodawcy (art. 18^{3d} k.p.). Postawienie pytania niedozwolonego z pewnością może być też potraktowane jako ciężkie naruszenie obowiązków pracodawczych, co daje podstawę dla rozwiązania stosunku pracy przez pracownika w trybie natychmiastowym z winy pracodawcy.

⁸ Dz.U. Nr 62, poz. 286,

⁹ wypełnionego kwestionariusza osobowego (zawiera on dane osoby wypełniającej kwestionariusz, obejmujące m. in. imię i nazwisko, datę i miejsce urodzenia, obywatelstwo, numer ewidencji (PESEL), numer identyfikacji podatkowej (NIP), miejsce zameldowania, wykształcenie, dodatkowe umiejętności, zainteresowania), świadectwa pracy z poprzedniego miejsca pracy, dokumentów potwierdzających kwalifikacje zawodowe, wymagane do pracy na określonym stanowisku, orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku.

¹⁰ z wprowadzonej przez ustawę zasady adekwatności wynika zakaz gromadzenia danych w zakresie szerszym niż ten, jaki jest niezbędny i wystarczający do osiągnięcia celu przetwarzania danych.

Jaką obronę ma kandydat na pracownika, któremu postawiono pytanie leżące w jego sferze osobistej? Z pewnością może żądać ochrony dóbr osobistych na podstawie przepisów kodeksu cywilnego (art. 23 i 24 k.p.).Jeśli brak odpowiedzi na pytanie leżące w sferze osobistej spowodował niezatrudnienie kandydata, może on żądać – jak sądzę - odszkodowania na podstawie. art. 18^{3d} k.p.

II. Nowe techniki zbierania informacji o pracowniku

- 12.** Przedstawione dotychczas kwestie mają charakter bezsporny. Wiedza o pracowniku otrzymana na podstawie zakresu dozwolonych pytań i dozwolonego zbioru informacji przetwarzanych przez pracodawcę to wiedza skąpa , nie pozwalająca na ocenę charakteru pracownika jego zdolności twórczych, możliwości rozwoju zawodowego.
- 13.** W kontekście omówionej regulacji prawnej i w związku z postępem nauk socjologicznych i technicznych powstają w Polsce, tak jak i w innych krajach UE , praktyczne trudności związane z realizacją ochrony prywatności pracownika w związku z wykorzystaniem przez pracodawców nowoczesnych technik socjotechnicznych, audio-wizualnych i teleinformatycznych w procesie werbowania pracowników do pracy i ich oceny w trakcie wykonywania pracy. Technik i urządzeń, które mogą być stosowane bez wiedzy zainteresowanych. Chodzi o wykorzystanie nowych instrumentów technicznych i socjotechnicznych pozwalających dokonać szybko analizy i oceny postawy moralnej pracownika , jego zainteresowań, wykorzystywania jego czasu pracy w pełni na pracę zawodowa etc. Pracodawcy dla zabezpieczenia swych interesów, usiłują wykorzystywać wszelkie zdobycze nowoczesności , powołując się na swobodę gospodarczą , równość stron stosunku pracy i konieczność dbania o właściwy dobór kadr i właściwa karierę zawodową pracowników. Przeciwstawiają zatem dobro własne dobru chronionemu, najczęściej wskazując, iż pracownik lub kandydata na pracownika zgodził się na zastosowanie konkretnej techniki badawczej dla dokonania jego oceny.

A zatem rozwój cywilizacyjny wymaga, by na wiele instytucji prawa pracy, w tym na prawo do prywatności pracownika spoglądać inaczej, uwzględniając właśnie inne warunki, w których musi być ono respektowane. Na marginesie wypada wskazać, iż omawiana materia stanowi doskonały przykład na wskazywany w literaturze przedmiotu związek prawa pracy z

nauka i z techniką i wpływ owej nauki i nowych rozwiązań technicznych (postępu technicznego) na dynamiczny rozwój norm ochronnych prawa pracy i ich wykładni¹¹.

14. W stosunkach między pracownikami i pracodawcami co do zasady niedopuszczalne jest stosowanie wobec kandydatów na pracowników i wobec pracowników nowoczesnych technik, które pozwalają lepiej poznać osobowość pracownika, jego umiejętności, zdolność robienia kariery zawodowej, a także zainteresowania pozazawodowe, kontakty osobiste, preferencje kulinarne, towarzyskie i inne, gdyż powszechnie nie zezwalają na to przepisy prawa pracy. Chodzi głównie o wykorzystanie:

- testów psychologicznych,
- poligrafu/ wariograf, potocznie zwany wykrywaczem kłamstw)
- o szeroko rozumiany monitoring pracownika (możliwość badania zawartości skrzynek e-mailowych pracowników zainstalowanych na serwerach pracodawcy, o możliwość "śledzenia" kroków pracownika w internecie np. kamera w każdym pomieszczeniu, kamera na każdym biurku, nagrywanie wszystkich rozmów, kontrola korespondencji, kontrola przeglądanych w internecie stron, podsłuch wszystkich przeprowadzanych rozmów telefonicznych, rejestracja czasu przebywania w toalecie, rejestratory GPS (Global Positioning System)¹² w każdym samochodzie¹³, kontrola aktualnej pozycji każdego telefonu GSM¹⁴.
- O prowadzenie ogólnodostępnych elektronicznych książek adresowych, które zawierałyby wszelkie dane o pracowniku

Powstaje jednak zawsze pytanie o zastosowanie tych techniki za zgodą pracownika oraz o adekwatność tych technik do celu zbierania i przetwarzania danych osobowych.

¹¹ por. T. Zieliński, Prawo pracy. zarys systemu, cz. I, Warszawa, Pkrafów 1986 r. s. 36

¹² Adres strony internetowej dotyczącej tej tematyki www.gps.pl.

¹³ GPS znacznie zwiększa efektywność pracy kierowców i przedstawicieli handlowych, gdyż umożliwia rejestrację i automatyczne nanoszenie na mapę przebiegu tras z podaniem dokładnego czasu przebywania w określonym punkcie, prędkości poruszania itp. - średni koszt wyposażenia jednego samochodu sięga około 1600,- zł, po zakupie odbiorników nie istnieje konieczność ponoszenia jakichkolwiek dodatkowych opłat.

¹⁴ Adres strony internetowej zawierającej daną problematykę www.idea.pl.

15. Zaczniemy od testów psychologicznych¹⁵ , które często są wykorzystywane przy werbunku do pracy i następnie przy określaniu ścieżki zawodowej (ścieżki kariery) pracownika . Trafna , szybka i tania diagnoza pracownika to marzenie każdego pracodawcy. Użycie tzw. technik "papier i ołówek" z całą pewnością zapewnia diagnozę tanią i szybką. Pozwalają ocenić temperament lub/i cechy osobowościowe pracownika, a przez to ujawniają jego kreatywność, szybkość reakcji, wytrzymałość, nastawienie do innych ludzi, podatność na stres, wytrwałość w pracy. Są to zatem narzędzia nie do przecenienia dla działu kadr pracodawcy. Czy jednak ich stosowanie powszechnie jest dopuszczalne na gruncie polskiego prawa pracy z uwagi na konieczności zapewnienia pracownikowi / kandydatowi do pracy/ prawa do prywatności, a także z uwagi na możliwość przetwarzania danych osobowych, które mogą być prawnie pozyskiwane

16. Dane, co do których pracodawca ma ustawową zgodę na przetwarzanie, nie obejmują co do zasady wszystkich danych, które mogą zostać uzyskane za pomocą testów psychologicznych. Pracodawca nie uzyskał od ustawodawcy zgody na przetwarzanie danych dotyczących szeroko pojętego stanu zdrowia, w tym kondycji psychicznej pracownika (z pewnymi wyjątkami przewidzianymi w rozporządzeniu w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy), czy przekonań filozoficznych. Program oceny kompetencji pracownika jest zwykle procesem zbierania informacji o pracownikach w celu uzyskania wiedzy na temat ich cech charakteru i usposobienia. Wobec powyższego co najmniej niezbędne jest uzyskanie przez pracodawcę zgody na ich przetwarzanie (art. 27 ust. 2 pkt 1 u.d.o.). Należy jednak podkreślić, iż **z wprowadzonej przez ustawę o ochronie danych osobowych zasady adekwatności wynika zakaz gromadzenia danych w zakresie szerszym niż ten, jaki jest niezbędny i wystarczający do osiągnięcia celu przetwarzania danych.** Z jednej strony zatrudnienie odpowiednich pracowników wskutek tzw. rekrutacji wewnętrznej, opartej na teście psychologicznym jest niewątpliwie instrumentem służącym realizacji celów firmy. Usprawiedliwione jest zatem np. zbieranie danych o kwalifikacjach zawodowych, wiedzy, doświadczeniu, przebiegu kariery zawodowej. Z drugiej strony niedopuszczalne, jako że wykraczające poza zasadę adekwatności, jest natomiast zbieranie np. danych intymnych. Pracodawca

¹⁵ por. na temat testów J.Czarnota-Bojarska, Wykorzystanie kwestionariuszy psychologicznych przy doborze pracowników, PiZS 2001/3/12 i nast.

jest zobowiązany do tego nie tylko na podstawie przepisów ustawy o ochronie danych osobowych, ale przede wszystkim art. 11¹ Kodeksu pracy, zgodnie z którym pracodawca ma szanować godność osobistą oraz inne dobra osobiste pracownika.

Według art. 23 k.c., dobra osobiste człowieka, jak w szczególności: zdrowie, wolność, cześć, swoboda sumienia, nazwisko lub pseudonim, wizerunek, tajemnica korespondencji, nietykalność mieszkania, twórczość naukowa, artystyczna i racjonalizatorska, pozostają pod ochroną prawa cywilnego niezależnie od ochrony przewidzianej w innych przepisach. Dochodzi tu zatem do kumulacji ochrony przewidzianej przez przepisy kodeksu cywilnego i ustawy o ochronie danych osobowych w przypadku przetwarzania danych osobowych będących jednocześnie dobrami osobistymi.

17. W przypadku, gdy konieczne jest uzyskanie zgody od konkretnej osoby na wykorzystanie jej dóbr osobistych, zgoda taka dla celów dowodowych powinna zostać udzielona na piśmie. Zgoda powinna określić w szczególności zakres zezwolenia na wykorzystanie dobra osobistego poprzez wskazanie sposobu korzystania, w tym także czasu i miejsca. Podkreślenia wymaga fakt, iż w przypadku, gdy dla przetwarzania danych osobowych wymagana jest zgoda osoby, której dane będą przetwarzane, zgoda taka musi być jednoznaczna, co oznacza iż nie może mieć charakteru domniemanego lub wynikać w sposób dorozumiany z oświadczenia woli o innej treści. Sama zgoda powinna być wyrażona jasno i powinna być skonkretyzowana. Udzielający zgody musi być zorientowany o jakie dane chodzi i dla jakich celów te dane będą przetwarzane. Zgoda nie może mieć charakteru blankietowego, a więc odnosić się do bliżej nieokreślonych danych osobowych, które miałyby być przetwarzane w bliżej nieokreślonym celu czy do bliżej nieokreślonych czynności, które miałyby być dokonywane. Dodatkowo, gdy dotyczy danych wrażliwych, musi być udzielona na piśmie.

18. Podkreślić też trzeba, że pracodawca powinien uzyskać zgodę osoby na przetwarzanie wszelkich jej danych osobowych, za wyjątkiem danych, do przetwarzania których upoważniają go przepisy prawa pracy. Nie ma przy tym znaczenia, czy są to dane wrażliwe czy jakiegokolwiek inne dane. Jedyna różnica polega na tym, że przepisy ustawy o ochronie danych osobowych nakładają obowiązek uzyskania przez administratora danych pisemnej zgody w celu przetwarzania danych wrażliwych, podczas gdy zgoda na przetwarzanie innych danych osobowych może być wyrażona w dowolnej formie (np.

poprzez skinięcie głową lub uścisk dłoni w określonych okolicznościach). Jednak przy takiej formie oświadczenia woli bardzo trudne, jeżeli nie niemożliwe, byłoby udowodnienie faktu jego złożenia przez administratora danych. Wobec powyższego, ze względu na potencjalne problemy dowodowe, niezbędne jest uzyskanie pisemnej zgody zarówno na przetwarzanie danych wrażliwych, jak i innych danych, na przetwarzanie których ustawodawca nie ma ustawowego upoważnienia.

19. W każdym przypadku zbierania danych osobowych od osoby, której dane dotyczą, administrator danych /pracodawca/ jest obowiązany poinformować taką osobę o celu zbierania danych, a w szczególności o odbiorcach lub kategoriach odbiorców tych danych, prawie wglądu do swoich danych oraz ich poprawiania, dobrowolności lub obowiązku podania danych. W przypadku, gdy podanie danych jest obowiązkowe, administrator danych ma poinformować o podstawie prawnej takiego obowiązku. Wskazane powyżej informacje, powinny być podane do wiadomości osoby, od której zbierane są dane, w chwili podawania przez nią danych, a dla celów dowodowych powinny być podane na piśmie. Należy dodatkowo pamiętać o tym, iż osoba której dane osobowe są przetwarzane, ma prawo w każdym czasie do uzupełniania lub poprawiania odnoszących się do niej danych osobowych i prawa powyższego nie można jej odmówić.

Reasumując, wszelkie funkcjonujące w firmach „Programy oceny kompetencji pracownika” są zgodne z obowiązującymi przepisami prawa, o ile pracodawca uzyska od pracowników zgodę na przetwarzanie danych o odpowiedniej treści, a charakter stawianych pytań nie będzie naruszał zasady adekwatności z ustawy o ochronie danych osobowych oraz godności pracowników. Zgoda musi określać, iż pracownik zezwala na przetwarzanie danych osobowych uzyskanych w toku przeprowadzonych testów psychologicznych. Dodatkowo należy zwrócić uwagę, iż pisemna zgoda pracownika na przetwarzanie danych wrażliwych powinna być udzielana w odniesieniu do każdorazowego zamiaru przeprowadzenia takich testów, ze wskazaniem celu, dla jakiego te dane miałyby być przetwarzane, i wskazaniem podmiotu, jakiemu mają być ujawnione. Jeśli dane mają być przetwarzane na szczeblu ponad pracodawczym (grupa kapitałowa) , a nie tylko na szczeblu konkretnego pracodawcy pracownik musi wyrazić zgodę na przekazanie informacji przez pracodawcę tej grupie kapitałowej Oczywiście ważne jest tu wskazanie celu przekazania zbioru danych do grupy kapitałowej.

20. Poligraf w stosunkach pracy . Poligraf jest to urządzenie służące do pomiaru i rejestracji fizjologicznych objawów pobudzenia emocjonalnego¹⁶. Poligraf nie wykrywa kłamstwa, lecz mierzy i rejestruje reakcje fizjologiczne na bodźce: pytania, obrazy, dźwięki. Poligraf bada się zazwyczaj takie reakcje fizjologiczne jak oddech, ciśnienie krwi, częstotliwość tętna i przewodnictwo elektryczne skóry¹⁷. Można badać również inne parametry, w tym także zmiany częstotliwości fali głosowej, jako następstwa stanu emocjonalnego badanego¹⁸.

21. W literaturze przedmiotu w Polsce wskazuje się, iż zastosowanie poligrafu jest sprzeczne z Konstytucją¹⁹, a kolizji tej nie niweluje zgoda pracownika na zastosowanie klasycznego poligrafu. Prezentuje się przekonanie, że badania poligraficzne chronią jedynie interesy pracodawcy i przez to nie dają szansy pracownikowi. Taki też punkt widzenia zaprezentował NSA w Warszawie w wyroku z dnia 13 lutego 2003 r. II S.A. 1620/01²⁰, w którym stwierdził, iż " *skutki badań poligraficznych, mimo że dobrowolnych, naruszają prawa i wolności osobiste badanych. Wyrażenie zgody na badania przy pomocy wykrywacza kłamstw, prowadzone przez pracodawcę, stawia pod znakiem zapytania swobodę tej decyzji*" . Inne stanowisko w sprawie zostało wyrażone przez przedstawicieli prawa karnego na łamach Pracy i zabezpieczenia Społecznego²¹ Poligraf i badania przeprowadzone za jego pomocą mogą być zdaniem autorów poruszających ten problem , o ile są adekwatne do celu jakiemu mają służyć i oczywiście wykonywane za zgodą pracownika , istotne także dla pracownika i pośrednio chronić jego dobre imię. np. w sytuacji gdy konieczne jest wyselekcjonowanie potencjalnych sprawców zniszczenia, czy kradzieży w zakładzie pracy, a zatem w sytuacji gdy dobre imię wszystkich pracowników jest podważane. Badania poligrafem musi przeprowadzać osoba fachowa , co daje gwarancje ich wiarygodności. Badania te wykonuje się przy wiedzy i akceptacji osoby badanej. I to gwarantuje ochronę jej praw. Natomiast zastosowanie innych urządzeń przez pracodawcę (choćby poligrafu głosowego), nawet bez podstawy prawnej, ale w sposób niewidoczny, o czym pracownik nie będzie poinformowany jest znacznie bardziej

¹⁶ M. Kulicki, *Kryminalistyka wybrane zagadnienia teorii i praktyki śledczo sądowej*, WUMK Toruń 1994, s. 460 i n.; patrz także praca zbiorowa pod redakcją M. Kulickiego, *Wariografia kryminalistyczna*, WWSP Szczytno 1998, s.58 i n.

¹⁷ Tamże, s. 459 i n.

¹⁸ Tamże, s. 497 i n.

¹⁹ A.Drozd, O dopuszczalności wykorzystania wariografu w stosunkach pracy, PiZS 2003 nr 4, s.9 i nast.).

²⁰ M.Prawn. 2003/8/339

²¹ J.Pietruszka, R.Rogalski, Nie odbierac prawa do obrony. Artykuł dyskusyjny o poligrafie druku do PiZS 2004/11

groźne i potencjalnie naruszające dobra osobiste pracownika. Stąd wydaje się, iż lepiej dopuścić do stosowania za zgodą pracownika poligraf klasyczny z całym profesjonalnym oprzyrządowaniem tego urządzenia niż milcząco godzić się na to, iż pracodawcy i tak będą niejako pokątnie wykorzystywać nowoczesne technologie, zwłaszcza w zakresie elektroniki oraz informatyki, by inwigilować (monitorować) stale swoich pracowników.

22. Monitoring w miejscu pracy

Kontrolowanie pracowników przy zastosowaniu nowych technik nadzorczych (monitoring) zawsze jest niedogodne dla pracowników. Skutek pozytywny monitorowania pracownika to dla pracodawcy możliwość wyeliminowania lub ograniczenia prywatnej działalności pracownika w czasie pracy, która zmniejsza efektywność pracy, a nawet prowadzi do działalności na szkodę pracodawcy, np. kradzieże, korzystanie ze służbowego telefonu w celach prywatnych, używanie Internetu (w szczególności poczty elektronicznej) nie w związku z wykonywaną pracą. Skutek negatywny takiego nadzorowania pracownika to możliwość naruszenia godności, prawa do prywatności oraz tajemnicy korespondencji pracowników.

Najczęściej monitoring (nadzorowanie) pracowników dotyczy rozmów telefonicznych, poczty elektronicznej, korzystania z zasobów internetowych oraz aktywności pracowników przy użyciu kamer.

Wyróżniamy **monitoring ciągły, systematyczny** dotyczy sytuacji, w których pracodawca monitoruje wszystkich pracowników lub poszczególne ich grupy, zespoły, także poprzez użycie środków prowadzących do kontrolowania wszystkich wysyłanych wiadomości e-mail; oraz **monitoring incydentalny** stosowany w sytuacji, gdy wykorzystanie monitoringu jest uzasadnione szczególnymi okolicznościami, np. zainstalowanie kamery w związku z podejrzeniem rozprowadzania na terenie zakładu pracy narkotyków czy kontrola wiadomości e-mailowych wysyłanych przez pracownika podejrzanego o molestowanie seksualne.

Problematyka monitoringu w pracy, aczkolwiek stale obecna w środkach masowego przekazu nie zaistniała *de lege lata* w polskim prawie pracy, ani powszechnym, ani zbiorowym. Nie ma też wielu orzeczeń sądowych dotyczących tej materii. Zasadniczo orzecznictwo Sądu Najwyższego odnosi się pośrednio do tego zagadnienia przy zwolnieniach z pracy za używanie telefonów służbowych dla celów prywatnych. Dowodzenie bowiem tej kwestii

wymaga analizy wydruków połączeń z danego numeru telefonicznego, a to jest już rodzaj kontrolowania rozmów telefonicznych. Na takie działania polski Sąd Najwyższy zezwala.²² Sprawa jest zatem nieuregulowana w powszechnym prawie pracy. Brakuje też rozwiązań dotyczących monitorowania pracowników w prawie wewnątrzzakładowym. Jedyne przepisy, jakie możemy odnaleźć w układach zbiorowych pracy dotyczą działania służb ochrony, które mogą legitymować pracowników wchodzących do zakładu i kontrolować ich z punktu widzenia towarów przez tych pracowników wynoszonych. Problem zatem w praktyce polskiej jest nierozpoznany, aczkolwiek nie można powiedzieć, iż brakuje instrumentów prawnych dla jego kwalifikacji. Instrumentem wystarczającym jest tu bowiem ustawa o ochronie danych osobowych oraz przepisy powszechnie obowiązujące dotyczące ochrony dóbr osobistych. Na ich podstawie wysuwana jest w literaturze przedmiotu teza²³, że w sytuacji gdy pracodawca jest w stanie wykazać, że uzyskiwanie i gromadzenie określonych informacji dotyczących pracowników w drodze monitoringu jest niezbędne do realizacji usprawiedliwionych celów (np. ukrócenie kradzieży, zwiększenie wydajności pracy przez ograniczenie przeglądania przez pracowników w czasie pracy stron internetowych, zminimalizowanie kosztów rozmów telefonicznych przez wyeliminowanie czy ograniczenie rozmów prywatnych), a zastosowane metody kontroli są do realizacji tych celów adekwatne, nie jest wymagana zgoda pracownika na objęcie go nadzorem. W innych zaś przypadkach taka zgoda będzie potrzebna. Braku zgody nie konwaliduje późniejsze poinformowanie o treści regulaminu, który normuje te kwestie, ani możliwość zgłoszenia zastrzeżeń wobec pewnych form przetwarzania danych²⁴.

Omawiając monitoring w polskiej literaturze przedmiotu wskazuje się przy tym, za rozwiązaniami obowiązującymi w państwach UE, że

- a) musi być prowadzona rzetelna informacja pracowników o objęciu ich monitorowaniem.
- b) ukryte monitorowanie jest dopuszczalne jedynie wyjątkowo, gdy służy realizacji celu niemożliwego do osiągnięcia przy zastosowaniu innych metod.
- c) nie jest dopuszczalny monitoring systematyczny.
- d) wszelkie formy monitorowania pracowników muszą wynikać z uzasadnionego interesu pracodawcy.²⁵

²² Wyrok Sądu Najwyższego z 15 maja 1997 r., I PKN 93/97, OSNAPiUS 1998, nr 7, poz. 208.

²³ D. Dörre- Nowak, Monitoring w miejscu pracy a prawo do prywatności, PiZS 2004/9

²⁴ Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z 4 kwietnia 2003 r., II SA 2135/2002, „Monitor Prawniczy” 2003, nr 10, s. 435.

²⁵ D Dörre- Nowak, Monitoring..... op.cit

e) zdobyte nielegalnie, podstępnie informacje o pracowniku nie mogą być przedstawiane jako dowód w sprawie²⁶

Tak jak podniesiono brakuje jednak w polskim prawie pracy przepisu, który wprost regulowałby omawiane kwestie i wyłączał prawo do prywatności pracownika, zezwalając, choćby w sposób bardzo ogólny, na działania nadzorujące, ze względu na interes pracodawcy. Interes pracodawcy przejawia się bowiem nie tylko w tym, iż pragnie on uniknąć czy ograniczyć własne wydatki związane z nadmiernym wykorzystywaniem jego mediów dla prywatnych celów pracownika, ale także i w tym, iż musi nadzorować od strony technicznej nowe środki łączności i w tym celu musi np. mieć dostęp do sieci internetowej wszystkich pracowników. Problem zatem wymaga zauważenia i choćby ogólnej regulacji prawnej, która z ważnych powodów zezwoliłaby pracodawcy na ukryte monitorowanie pracownika lub też pozwoliłaby w normach wewnątrzzakładowych na ustalenie granic takiego monitorowania.

23. Często, w powiązaniu z ustawą o informacji publicznej, projektuje się u pracodawców tworzenie zbioru danych o pracownikach przy założeniu, iż różne dane będą dostępne dla różnych osób, a część znajdzie się w tzw. Książce teleadresowej. W tym celu powstają gigantyczne zbiory informacji elektronicznej, do których dostęp mają różne służby. Problematyczny jest zawsze zakres udostępnianych informacji poszczególnym służbom i bezpośrednio przełożonemu. Rozważając ten problem, który jest już problemem praktycznym w polskiej rzeczywistości, należy wyjść z założenia, że wszelkie dane powinny być dostępne dla pracownika oraz, że za zgodą pracownika wyrażoną na piśmie, można udostępniać wszelkie jego dane dowolnemu kręgowi odbiorców. Poniżej postaram się w skrócie wskazać przykładowo, które dane osobowe uznaje się w obrocie za ogólnodostępne. I tak np:

1. **adres zamieszkania** – tj. miejsce zameldowania oraz adres do korespondencji pracownik podaje w związku z zawarciem umowy o pracę w kwestionariuszu osobowym; informacja musi być dostępna dla **kadr i służb finansowych**;
2. **aktualnie zajmowane stanowisko z podziałem na pion, komórkę i stanowisko** – jest to informacja powszechnie dostępna wewnątrz pracodawcy., zatem może być przetwarzana na cele **kadr i służb finansowych, przełożonego** oraz w **książce teleadresowej**;
3. **dane personalne – imię i nazwisko to informacja powszechnie dostępna wewnątrz pracodawcy; pozostałe informacje powinny być dostępne dla kadr i służb finansowych**;
4. **wizerunek (zdjęcie)** – pracodawca może żądać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie złożenia wypełnionego kwestionariusza osobowego wraz z niezbędną liczbą fotografii; wizerunek może być przetwarzany na podstawie przepisu szczególnego innej ustawy, jak to miało (i ma nadal „siłą rozępu”) miejsce w przypadku wystawiania legitymacji ubezpieczeniowej ze zdjęciem na podstawie obowiązującej

²⁶ bliżej na ten temat : A. Laskowska, Dowody w postępowaniu cywilnym uzyskane w sposób sprzeczny z prawem, PiP 2003/12/88

do 1 stycznia 1999 r. ustawy z dnia 25 listopada 1986 r. o organizacji i finansowaniu ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 1989 r., Nr 25, poz. 137); w **innych przypadkach wizerunek może być przetwarzany jedynie za zgodą pracownika**;

5. **badania psychotechniczne** – badaniastanu zdrowia pracownika; dane te należą do danych „wrażliwych”; pracodawca może je jednak przetwarzać w pewnym zakresie, gdyż zezwalają mu na to przepisy ustawy - Kodeks pracy; pracodawca ma obowiązek przechowywać orzeczenia wydane na podstawie wstępnych, kontrolnych i okresowych badań lekarskich (art. 229 k.p.); informacja ta powinna być dostępna dla **kadr**; pracodawca ma obowiązek prowadzić rejestr wypadków przy pracy (art. 234 k.p.) oraz rejestr zachorowań na choroby zawodowe i podejrzeń o takie choroby (art. 235 k.p.); informacje te powinny być dostępne dla **kadr** oraz **szkół bezpieczeństwa i higieny pracy**;
6. **dotatkowe zatrudnienie**- w przepisach prawa pracy, nie ma obowiązku informowania pracodawcy o podjęciu dodatkowego zatrudnienia; obowiązek ten może się zaktualizować na podstawie umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy zawieranej każdorazowo z pracownikiem; jeżeli na pracowniku spoczywa taki obowiązek, wtedy informacja o dodatkowym zatrudnieniu powinna być udostępniona zgodnie z treścią tej umowy o zakazie konkurencji; jeżeli przykładowo dodatkowe zatrudnienie może być podejmowane wyłącznie za zgodą pracodawcy, wtedy informacja powinna być udostępniona tylko pracodawcy;
7. **kary i wyróżnienia** – w części B akt osobowych pracodawca przechowuje dokumenty związane z przyznaniem pracownikowi nagrody lub wyróżnienia oraz wymierzeniem kary porządkowej (§ 6 ust. 2 pkt 2 lit. g rozporządzenia); pod pojęciem „kary” należy rozumieć jedynie kary porządkowe, zgodnie z art. 108 k.p. i nast.; informacja ta powinna być dostępna dla **kadr** (jako stanowiąca element akt osobowych) oraz **szkół finansowych** (w zakresie dotyczącym skutków finansowych kar i wyróżnień); kary są stosowane przez pracodawcę zapewne w praktyce bezpośredni przełożony jest motorem nakładania kar i przyznawania wyróżnień, co jednak nie oznacza, iż musi on mieć dostęp do tych danych; sam fakt, iż odpis zawiadomienia o ukaraniu przechowuje się w aktach osobowych co do zasady przez co najmniej rok nienagannej pracy, nie świadczy o ich powszechnym dostępie; ma to służyć pracodawcy w celu oceny pracownika;
8. **kasa chorych** – informacja dostępna tylko dla **kadr** i **szkół finansowych**;
9. **kursy i szkolenia** – w kwestionariuszu osobowym podaje się wykształcenie uzupełniające, tj. kursy, studia podyplomowe wraz z datami ukończenia lub rozpoczęcia nauki w przypadku jej trwania ; ponadto podaje się dodatkowe uprawnienia, umiejętności, zainteresowania - dane powinny być dostępne dla **kadr** i **szkół finansowych**, dla różnych celów (urlopy, ewentualne potrącenia, konieczność odpracowania pewnego okresu) w zależności od rodzaju szkoleń, oraz dla **przełożonego** pracownika, np. w razie wnioskowania o awans dla pracownika;
10. **kwalfikacje zawodowe** - w kwestionariuszu osobowym podaje się zawód, specjalność, stopień tytuł zawodowy – naukowy ; dodatkowo pracodawca może żądać złożenia dokumentów potwierdzających kwalifikacje zawodowe, wymagane do wykonywania określonej pracy; w części B akt osobowych pracodawca przechowuje „dokumenty związane z podnoszeniem przez pracownika kwalifikacji zawodowych”; informacje te powinny być dostępne dla **kadr** i **szkół finansowych** oraz dla **przełożonego**, np. w razie wnioskowania o awans dla pracownika;
11. **lata nauki** – informacja dostępna dla **kadr** i **szkół finansowych**;
12. **nieobecność do 35 dni** – informacja dla **kadr** i **szkół finansowych**;
13. **niepodjęte wynagrodzenie** – jest to informacja dla **szkół finansowych**;
14. **parametry liczenia podatku** - informacja dla **kadr** i **szkół finansowych**;
15. **pełnione funkcje** – jeżeli dotyczy to funkcji sprawowanych z racji stanowiska, na którym pracownik jest zatrudniony, to można je umieścić w ogólnodostępnej książce teleadresowej; jeżeli dotyczy danych „wrażliwych”, to w ogóle nie można ich przetwarzać, za wyjątkiem danych dotyczących funkcji pełnionych w związkach zawodowych; jest to dopuszczalne zarówno na zasadzie art. 27 ust. 2 pkt 2 ustawy o ochronie danych osobowych (zezwolenie na przetwarzanie danych przez przepis ustawy, tj. ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych), jak i na zasadzie art. 27 ust. 2 pkt 6 ustawy o ochronie danych osobowych (przetwarzanie niezbędne do wykonania zadań administratora danych odnoszących się do zatrudnienia pracowników, a zakres przetwarzanych danych jest określony w ustawie, tj. art. 23² Kodeksu pracy); w takiej sytuacji dostęp powinny mieć kadry; dodatkowo wszelkie dane można przetwarzać za zgodą pracownika;
16. **posiadane odznaczenia** – ani przepis szczególnie innej ustawy nie zezwala na przetwarzanie tych danych, ani ich przetwarzanie nie jest niezbędne do wykonania zadań administratora danych odnoszących się do zatrudnienia pracowników; w związku z powyższym niniejsze pole może być przetwarzane tylko za zgodą pracownika;
17. **pożyczki z funduszu świadczeń socjalnych** - dane dostępne jedynie dla **kadr** i **szkół finansowych**;
18. **przebieg pracy zawodowej** –informacja dostępna dla **kadr**;

19. **przekroczenie podstawy składek** – informacja dla **kadr i służb finansowych**;
20. **przynależność do organizacji** – należy rozróżnić przynależność do organizacji, która to informacja jest objęta szczególną ochroną jako dane wrażliwe, oraz przynależność do innych organizacji; daną wrażliwą, zgodnie z art. 27 ustawy o ochronie danych osobowych, jest dana ujawniająca poglądy polityczne, przekonania religijne lub filozoficzne, przynależność wyznaniową, partyjną lub związkową; przetwarzanie tych danych jest niedopuszczalne, chyba że służyć ma to wykonaniu zadań administratora danych odnoszących się do zatrudnienia pracowników, a zakres przetwarzania danych jest określony w ustawie; Kodeks pracy spośród danych wrażliwych dopuszcza w tej kategorii przetwarzanie danych dotyczących przynależności do związków zawodowych; dana ta powinna być dostępna dla **kadr**; pozostałe dane mogą być przetwarzane za zgodą pracownika;
21. **rachunki bankowe** – informacja dotycząca rachunku bankowego, na który ma być przekazywane wynagrodzenie tylko dla **służb finansowych**; pozostałe rachunki mogą być ujawnione jedynie za zgodą pracownika;
22. **renta lub emerytura** – informacja o przejściu na emeryturę dla **kadr** (przygotowanie dokumentacji związanej z przejściem na emeryturę lub rentę) i **służb finansowych** (kwestie odpraw emerytalno-rentowych);
23. **rodzina** – dane niezbędne dla **kadr i służb finansowych** także dla **przełożonego**, jeżeli ma on np. uprawnienie do udzielania dni wolnych od pracy „na dziecko” (art. 188 k.p.);
24. **roszczenia sporne** – czyli informacja, czy między pracodawcą a pracownikiem istnieją pewne sporne kwestie; dane powinny być dostępne dla **osób świadczących pomoc prawną dla pracodawcy**;
25. **służba wojskowa** – informacje powinny być dostępne dla **kadr i służb finansowych** (w odniesieniu do odprawy przysługującej pracownikowi powołanemu do zasadniczej lub okresowej służby wojskowej w wysokości dwutygodniowego wynagrodzenia obliczonego według zasad określonych dla ustalenia ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy (art. 125 ustawy z dnia 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku ochrony Rzeczypospolitej Polskiej - Dz.U. z 1992 r. Nr 4, poz. 16).
26. **umowa o kursach** - informacja dla **kadr i służb finansowych**;
27. **urlop** – w odniesieniu do różnych rodzajów urlopów (wypoczynkowych, bezpłatnych, wychowawczych, macierzyńskich) informację powinny posiadać **kadry i służby finansowe**;
28. **wyroki** – problematyka informacji o skazaniu wynika z ustawy z dnia 24 maja 2000 r. o Krajowym Rejestrze Karnym; według art. 6 tej ustawy, prawo do uzyskania informacji o osobach, których dane osobowe zgromadzone zostały w Rejestrze, przysługuje pracodawcom, **w zakresie niezbędnym dla zatrudnienia pracownika**, co do którego **z przepisów ustawy** wynika wymaganie niekaralności, korzystania z pełni praw publicznych, a także ustalenia uprawnienia do zajmowania określonego stanowiska, wykonywania określonego zawodu lub prowadzenia określonej działalności gospodarczej; z literalnej wykładni tego przepisu wynika, iż dane wrażliwe, jakimi są informacje o skazaniu, mogą być przetwarzane jedynie dla samego nawiązania stosunku pracy, a nie podczas jego trwania; ich przetwarzanie powinno podlegać szczególnej ochronie; w związku z tym dane te powinny być dostępne jedynie dla osób, które zgodnie z § 4 ust. 2 Regulaminu pracy dokonują czynności z zakresu prawa pracy za **pracodawcę**, tj. Prezesowi Zarządu, a w zakresie udzielonego pełnomocnictwa Dyrektorowi Kadr
29. **zajęcia sądowe** – informacja wyłącznie dla **służb finansowych**;
30. **znajomość języków obcych w mowie i piśmie** – informacja jest zatem dostępna dla **kadr**; możliwość udostępnienia **przełożonemu**.

III. Ochrona danych osobowych pracownika , a prawa związków zawodowych i prasy

24. Problemy z zachowaniem prawa do prywatności pracownika przebiegają

wielotorowo. Nie jest to bowiem jedynie problem zabezpieczenia pracownika przed nadmierną ingerencją pracodawcy w jego sferę prywatną, ale także konieczność zabezpieczenia owej prywatności przed prasą i związkami zawodowymi, które powołują

się na własne wolności i prawa do informacji żądając wiadomości na temat pracowników. Powstaje tu zatem zawsze konflikt dwu istotnych wolności i praw.

25. Jeśli chodzi o media, to mamy tu do czynienia z konfliktem wolności prasy i wolności osobistej obywatela, który musi być rozstrzygany *ad casum*. Z jednej bowiem strony przyznane dziennikarzom prawo do informacji, wolność wypowiedzi i krytyki, zakładają swobodę zbierania, gromadzenia, porządkowania i udostępniania również tego rodzaju informacji. Przetwarzanie danych osobowych jest niezbędne do wypełnienia usprawiedliwionych celów przez tego rodzaju administratorów danych co redakcje prasowe czy dziennikarze, którzy przetwarzają dane w związku z działalnością zarobkową, zawodową lub dla swych celów statutowych (art. 24 ust. 1 pkt 5 w związku z art. 3 ust. 2 [ustawy z 1997 r. o ochronie danych osobowych]). Z drugiej jednak strony warunkiem stosowania tej przesłanki jest, by przetwarzanie danych nie naruszało praw i wolności osoby, której dotyczą.²⁷ Praktyczne problemy powstają też na styku ustawy z dnia o dostępie do informacji publicznej i ustawy o ochronie danych osobowych²⁸

26. Udostępnianie danych osobowych związkom zawodowym stanowi stały problem praktyczny. Także i tu mamy do czynienia z konfliktem dwóch wolności i praw: wolności związkowej i z niej wynikającego prawa związkowego do informacji i prawa pracownika do ochrony jego prywatności. W uchwale z dnia 16 lipca 1993 r.²⁹ SN stanął w tym przedmiocie na stanowisku, że zawarte w art. 8 i art. 23 ust. 1 oraz art. 26 pkt 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych³⁰) uprawnienie do kontrolowania przez związki zawodowe przestrzegania prawa pracy oznacza także uprawnienie do

²⁷ por. J. Barta, R. Markiewicz, Dwie wolności, Rzeczpospolita 2000/11/27 oraz orzeczenie NSA w Warszawie z dnia 24 czerwca 1999 r. II S.A. 686/99 LEX nr 46190, w myśl którego " 1. Błędny jest twierdzenie, iż imię i nazwisko oraz stanowiska pracownika państwowego (z wyjątkiem służb specjalnych) lub samorządowego podlega ochronie danych osobowych na podstawie przepisów ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (Dz. U. Nr 133, poz. 883).

2. Z art. 61 ust. 2 Konstytucji RP wynika obowiązek udostępniania danych już istniejących (dokumenty).

Natomiast żaden przepis nie zobowiązuje organów państwowych i samorządowych do wykonywania, wyłącznie na potrzeby prasy, specjalnych wykazów, zestawień czy innego rodzaju opracowywanych danych. "

Powszechnie uznaje się w judykaturze, że wysokość wynagrodzenia osób pełniących funkcje publiczne nie stanowi tajemnicy państwowej, czy służbowej i nie leżą w sferze życia prywatnego pracownika (wyrok NSA z dnia 5 grudnia 1995 r., (por. Raport GIO DO za 1999 r.)

²⁸ K. Tarnacka Prawo do informacji w Polsce, PiP 2003/5/69

²⁹ Sygn. I PZP 28/93, (OSNC 1994/1/2).

³⁰ Dz. U. Nr 55, poz. 234 z późn. zm.

kontrolowania wysokości wynagrodzeń pracowników; nie oznacza natomiast uprawnienia do żądania od pracodawcy udzielenia informacji o wysokości wynagrodzenia konkretnego pracownika bez jego zgody. Sąd Najwyższy dodał jednocześnie, że ujawnienie przez pracodawcę bez zgody pracownika wysokości jego wynagrodzenia za pracę może stanowić naruszenie jego dobra osobistego w rozumieniu art. 23 i 24 kodeksu cywilnego.

Nie będzie natomiast naruszać ustawy o ochronie danych osobowych udzielanie związkom zawodowym informacji dotyczących

- a) wynagrodzeń podstawowych w poszczególnych zawodach i na poszczególnych stanowiskach pracy (także sumy wynagrodzeń podstawowych w danym zawodzie lub na danym stanowisku pracy z uwzględnieniem ilości pracowników w każdej grupie zawodowej), bez powiązania tych informacji z nazwiskami konkretnych osób, w celu opracowania zakładowego układu zbiorowego pracy.
- b) informacji o wysokości składek związkowych potrącanych poszczególnym członkom związku. Organizacje związkowe są bowiem upoważnione do otrzymywania interesujących je danych, gdyż art. 28 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. Nr 55, poz. 234 z późn. zm.) zobowiązuje pracodawcę do udzielania organizacji związkowej informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej; do nich należą informacje o płaceniu składek przez poszczególnych członków związku oraz informacje o globalnej wysokości składek wpływających na konto związku zawodowego.
- c) Nie będzie także naruszeniem ustawy przekazanie informacji o stanie majątkowym (o wysokości zarobków) pracownika w celu skorzystania ze świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Podstawa prawnej do żądania powyższych zaświadczeń na mocy art. 8 ustawy o zakładowym funduszu socjalnym, który wskazuje na konieczność ustalenia sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej i podjęciu stosownej decyzji.