

Arleta Nerka

Akademia Leona Koźmińskiego w Warszawie

Salezjańska Wyższa Szkoła Ekonomii i Zarządzania w Łodzi

Etyczne problemy ochrony danych osobowych pracownika w stosunkach pracy

1. Uwagi wprowadzające

Prawo do ochrony danych osobowych, przysługujące każdemu człowiekowi, wpływa z godności osoby ludzkiej. Stosownie do treści art. 30 Konstytucji RP¹, przyrodzona i niezbywalna godność człowieka jest nienaruszalna, a jej poszanowanie i ochrona jest obowiązkiem władz publicznych. Godność osobista jest tą sferą osobowości, która konkretyzuje się w poczuciu własnej wartości człowieka i oczekiwaniu szacunku ze strony innych ludzi. Poczucie to, stanowiące istotny element psychiki człowieka, jest kształtowane przez okoliczności natury zewnętrznej².

W stosunkach pracy obowiązek szanowania godności pracownika i innych dóbr osobistych jest podstawową powinnością pracodawcy podniesioną do rangi zasady prawa pracy wyrażoną w art. 11¹ k.p.³. Wynika z niej obowiązek pracodawcy obejmujący nakaz powstrzymania się od działań stanowiących bezpośrednią ingerencję w prawnie chronione dobra osobiste pracownika⁴, oraz powinność podejmowania pozytywnych działań zmierzających do stworzenia odpowiednich warunków pracy, wolnych od potencjalnego zagrożenia lub naruszenia dóbr osobistych⁵. Dobra osobiste są wartościami niematerialnymi człowieka, które zostały wymienione w art. 23 k.c. Przepis charakteryzuje się otwartością, co oznacza, że wyliczenie w nim zawarte jest przykładowe i obejmuje: zdrowie, wolność, cześć, swobodę sumienia, nazwisko lub pseudonim, wizerunek, tajemnicę korespondencji, nietykalność mieszkania, twórczość naukową, artystyczną i racjonalizatorską. Przedmiotowy przepis *explicite* nie wylicza prywatności, jednakże w nauce od dawna uznaje się ją jako należącą do kręgu dóbr osobistych człowieka podlegających ochronie wynikającej z art. 23 i 24 k.c.⁶

¹ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., Dz. U. Nr 78, poz. 483 ze zm.

² Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25 kwietnia 1989 r., I CR 143/89, OSPiKA 1990, nr 9, poz. 330.

³ I. Boruta, *Ochrona dóbr osobistych pracownika*, PiZS 1998, nr 2.

⁴ Stanowiska w przedmiocie wyodrębnienia godności pracowniczej są dość zróżnicowane. Por.: J. Jończyk, *Spory ze stosunku pracy*, Warszawa 1965, s. 133 i n.; J.A. Piszczek, *Cywilnoprawna ochrona godności pracowniczej*, Toruń 1981, s. 30 i n.; T. Zieliński, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, L. Florek (red.), Warszawa 2005; T. Liszcz, *Prawo pracy*, Wydawnictwo LexisNexis, wyd. 3, Warszawa 2006, s. 81 i n.

⁵ D. Dörre-Nowak, [w:] *Kodeks pracy, Komentarz*, K.W. Baran, E. Chmielek-Łubińska, L. Mitrus, T. Nycz, A. Sobczyk, B. Wagner (red.), M. Wandzel, Wydawnictwo ODDK, wydanie IV, Gdańsk 2008, s. 48 i n.

⁶ M. Pazdan, [w:] *System prawa prywatnego*, red. naczelny Z. Radwański, *Prawo cywilne – część ogólna*, tom I, red. M. Safjan, Wydawnictwo C.H.Beck, Instytut Nauk Prawnych, Warszawa 2007, s. 1142.

Ustawodawstwo polskie nie definiuje pojęcia „prywatność”, natomiast pewne próby ustalenia znaczenia tego terminu od dawna były podejmowane w nauce⁷. Warto przede wszystkim przytoczyć wiodącą tezę A. Kopffa, według którego *dobrem osobistym w postaci życia prywatnego jest to wszystko, co ze względu na uzasadnione odosobnienie się jednostki od ogółu społeczeństwa służy jej do rozwoju fizycznej i psychicznej osobowości oraz zachowania osiągniętej pozycji społecznej. Sfera prywatności życia osobistego obejmuje życie rodzinne i sąsiedzkie, życie w gronie przyjaciół, a także stosunek do kolegów w pracy, a sfera intymności to ten zakres faktów dotyczących jednostki i jej przeżyć, który w zasadzie nie jest przez nią ujawniany nawet osobom najbliższym i którego „odsłonięcie” przed kimkolwiek wywołuje zawsze uczucie wstydu, zakłopotania i udręki*. Obszary te składają się według Kopffa na pojęcie sfery życia prywatnego. Autor wyraża przekonanie, że *sfera życia intymnego zasługuje zawsze na prawną ochronę i że nie ma okoliczności usprawiedliwiających jakiekolwiek wkroczenie w tę sferę*⁸.

W prawie można wskazać szereg przepisów służących ochronie uprawnienia do prywatności człowieka. Zgodnie z art. 8 ust. 1 Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności⁹ każdy ma prawo do poszanowania swojego życia prywatnego, swojego mieszkania i swojej korespondencji. Także Konstytucja zapewnia prawną ochronę życia prywatnego (art. 47), wolność i ochronę tajemnicy komunikowania się (art. 49) i ochronę informacji dotyczących osoby (art. 51).

Kluczowy art. 47 Konstytucji, który przewiduje protekcję prawa do prywatności, obejmuje również uprawnienie do ochrony prawnej życia prywatnego, a także rodzinnego, do ochrony czci i dobrego imienia oraz do decydowania o swoim życiu osobistym. Prywatność w rozumieniu omawianego przepisu obejmuje prawo do wytyczania sfery odosobnienia wolnej od zewnętrznej ciekawości i wścibstwa oraz innego rodzaju ingerencji, w tym nieusprawiedliwionej ingerencji władzy publicznej, prawo do bycia pozostawionym w samotności oraz niezwykle ważny nowy komponent – autonomię informacyjną jednostki. Ochrona danych osobowych pozostaje więc w ścisłym związku z ochroną prywatności człowieka¹⁰.

Artykuł 51 Konstytucji statuuje prawo do ochrony danych osobowych. W rozumieniu tego przepisu każda osoba jest właścicielem i jedynym dysponentem własnych danych. Dodatkowym zabezpieczeniem tego prawa jest zastrzeżenie, że obowiązek ujawnienia własnych danych może zostać nałożony jedynie aktem rangi ustawowej¹¹. Władze publiczne nie mogą pozyskiwać, gromadzić i udostępniać innych informacji o obywatelach niż niezbędne w demokratycznym państwie prawnym. Ponadto przepis stanowi, że każdy ma pra-

⁷ Por. przykładowo: A. Szpunar, *Zadośćuczynienie za doznaną krzywdę w nowym prawie prasowym*, NP. 1984, nr 7–8; M. Safjan, *Prawo do ochrony życia prywatnego* [w:] *Szkola praw człowieka. Teksty wykładów*, z. 4, pod red. E. Łętowskiej, Warszawa 1998 r.; J.D. Sieńczyło-Chlabicz, *Naruszenie prywatności osób publicznych przez prasę. Analiza cywilnoprawna*, Zakamycze 2006, s. 74 i n.

⁸ Por. A. Kopff, *Koncepcja praw do intymności i do prywatności życia osobistego (zagadnienia konstrukcyjne)*, „*Studia Cywilistyczne*” 1972, t. XX, s. 32 i n.

⁹ Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności sporządzona w Rzymie dnia 4 listopada 1950 r., zmieniona następnie Protokołami nr 3, 5 i 8 oraz uzupełniona Protokołem nr 2, Dz. U. z 1993, Nr 61, poz. 284 ze zm.

¹⁰ O relacjach danych osobowych i prywatności: M. Pazdan, [w:] *System prawa prywatnego*, op.cit., s. 1146.

¹¹ Por. szerzej M. Stasiewicz, *Warunki dopuszczalności przetwarzania danych osobowych na gruncie znowelizowanej ustawy z 29.8.1997 r. o ochronie danych osobowych*, „*Kwartalnik Prawa Publicznego*” 2001, nr 4, s. 149 i n.

wo dostępu do dotyczących go urzędowych dokumentów i zbiorów danych, a ograniczenie tego prawa może określić jedynie ustawa. Każdy również ma prawo do żądania sprostowania oraz usunięcia informacji nieprawdziwych, niepełnych lub zebranych w sposób sprzeczny z ustawą. Zasady i tryb gromadzenia oraz udostępniania informacji określa ustawa, m.in. o ochronie danych osobowych¹².

2. Warunki ochrony danych osobowych w prawie pracy

Na płaszczyźnie prawa pracy zagadnienia ochrony danych osobowych mają szczególne znaczenie. Wykonywanie pracy obejmujące znaczną część życia człowieka stwarza sytuację, w których gromadzenie i przetwarzanie danych osobowych osoby zatrudnionej jest nieodzowne dla prawidłowej realizacji powinności obu stron stosunku pracy.

Stosunek pracy jest swoistą płaszczyzną wymiany, w której osoba zatrudniona godzi się uczestniczyć realizując cele pracodawcy w warunkach zależności i podporządkowania, w zamian m.in. za poczucie bezpieczeństwa związane ze stałym dochodem¹³. Nie należy mieć wątpliwości, że wymaga to współdziałania obu stron – pracownika i pracodawcy, w oparciu o respektowanie nie tylko obowiązującego prawa, ale i zasad uczciwości oraz norm etycznych. Ze względu na podporządkowanie się pracodawcy i jego uprawnienia kontrolne wobec pracownika, prywatność w miejscu pracy jest ograniczona i potencjalnie może ulec naruszeniu. W prawie pracy ważny jest informacyjny aspekt prawa do prywatności, w ramach której o zakresie i zasięgu informacji udostępnianych osobom trzecim, decyduje każdy człowiek samodzielnie¹⁴.

Z punktu widzenia ochrony prywatności kwestią o zasadniczym znaczeniu jest wyznaczenie granic pozyskiwania i przetwarzania danych osobowych pracownika lub osoby ubiegającej się o zatrudnienie. Podstawowy przepis dotyczący ochrony danych osobowych w prawie pracy – art. 22¹ k.p. wyznacza zakres danych, jakich pracodawca może żądać od kandydata na pracownika i od pracownika. Paragraf 1 tego przepisu określa zakres danych, jakich od kandydata do pracy może żądać pracodawca. Natomiast od pracownika, zgodnie z § 2, oprócz wskazanych powyżej informacji, pracodawca może domagać się również innych danych osobowych. Udostępnienie pracodawcy danych osobowych ma nastąpić w formie oświadczenia osoby, której one dotyczą. Pracodawca ma prawo żądać udokumentowania danych osobowych osób, o których mowa w § 1 i 2. Katalog danych dotyczących pracownika i kandydata na pracownika wskazany w art. 22¹ k.p. nie jest katalogiem zamkniętym, ponieważ § 4 dopuszcza także możliwość żądania przez pracodawcę podania jeszcze innych danych osobowych¹⁵, jeżeli obowiązek ich ujawnienia wynika z odrębnych przepisów. W odniesieniu do niektórych pracowników wprowadza się dalsze, specjalne wymagania, jak np. warunek obywatelstwa polskiego, pełnej zdolności do czynności prawnych, korzystania z praw publicznych, lub posiadania cech, które poddają się ocenie

¹² Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych, t.j. Dz.U. z 2002 r., Nr 101, poz. 926 ze zm.

¹³ Z. Kubot, *Pozycja prawna stron w umownym stosunku pracy*, Wrocław 1978, s. 9 i n.

¹⁴ A. Sakowicz, *Prywatność jako samoistne dobro prawne*, „Państwo i Prawo” 2006, z. 1, s. 16 i n.

¹⁵ Problematiczne może być określenie, jakie dane należy rozumieć przez „inne dane osobowe pracownika”. Przyjąć należy wykładnię zawężającą, co oznacza, że żądanie „innych danych osobowych” musi mieć wyraźną podstawę w przepisach prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. B. Sadowski, *Dane osobowe pracownika*, „Rzeczpospolita” 2004.1.8.

w sferze norm moralnych¹⁶. Natomiast § 5 odsyła w zakresie nieuregulowanym w § 1–4 do innych przepisów o ochronie danych osobowych.

W konsekwencji art. 22¹ k.p. określa uprawnienia pracodawcy do pozyskiwania od kandydatów ubiegających się o pracę oraz od pracowników informacji o ich sytuacji życiowej, relewantnej z punktu widzenia podjęcia zatrudnienia. Norma prawna zawarta w tym przepisie pozwala na podzielenie wszelkich okoliczności dotyczących życia pracownika (wcześniej kandydata na pracownika) na cztery sfery, a mianowicie sferę identyfikacji personalnej, sferę pracy, sferę tajemnicy osobistej i tajemnicy prywatnej¹⁷. O ile zasadą jest udostępnianie pracodawcy informacji z zakresu dwóch pierwszych sfer, o tyle pozostałe informacje o pracowniku i kandydacie na pracownika (informacje sfery osobistej) 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, o czym w dalszej części opracowania.

Przetwarzaniem danych osobowych są jakiegokolwiek operacje wykonywane na danych osobowych, a zatem „przetwarzanie” należy do sfery czynności faktycznych. Słusznie wskazano, że w definicji legalnej przetwarzania danych ustawodawca wskazuje przykładowe operacje na nich wykonywane: zbieranie, utrwalanie, przechowywanie, opracowywanie, zmienianie, udostępnianie i usuwanie. Przepis przewiduje uprawnienie pracodawcy w postaci „żądania” od kandydata na pracownika oraz pracownika ujawnienia określonych danych osobowych. „Żądanie” oznacza *ostro się czegoś domagać, usilnie się o coś dopominać*¹⁸. Temu uprawnieniu pracodawcy odpowiada ustawowy obowiązek podania określonych informacji objętych żądaniem. Udostępnienie tych danych powinno nastąpić bez potrzeby wskazywania istnienia innych przesłanek legalizujących działanie pracodawcy.

W tym kontekście pojawia się problem odmowy udzielenia informacji, do pozyskania których pracodawca jest uprawniony na podstawie przepisów prawa pracy. W przypadku osoby ubiegającej się o zatrudnienie brak udostępnienia danych uzasadnia odstąpienie pracodawcy od negocjacji dotyczących zatrudnienia. Jeżeli jednak pracodawca żądał od niej informacji wykraczających poza granice wyznaczone przez przepisy, to konsekwencją może być uznane takiego działania za dyskryminujące. Rodzi to roszczenie o odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania (art. 18^{3d} k.p.) i możliwość dochodzenia odszkodowania za odmowę zawarcia umowy o pracę¹⁹. Gdyby natomiast pracownik kwestionował prawo pracodawcy do żądania informacji na podstawie art. 22¹ k.p. lub innych przepisów, i odmówił ich udzielenia, możliwa jest kwalifikacja tego zachowania jako naruszenia obowiązków pracowniczych. Konsekwencją może być również wyłączenie możliwości korzystania przez pracownika z pewnych uprawnień, np. świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

Katalog danych osobowych określony w § 1 tego przepisu dotyczy osoby ubiegającej się o zatrudnienie. Ustawodawca zaliczył do niego: imię (imiona) i nazwisko, imiona rodziców, datę urodzenia, miejsce zamieszkania (adres do korespondencji), wykształcenie oraz

¹⁶ Warunki takie przewidują między innymi: Art. 6 ustawy z 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych, Dz.U. Nr 223, poz. 1458; art. 4 ustawy z 21 listopada 2008 r., o służbie cywilnej, Dz.U. Nr 227, poz. 1505; art. 61 ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. – *Prawo o ustroju sądów powszechnych*, Dz.U. Nr 98, poz. 1070.

¹⁷ Podział zaproponowany w nauce przez M. Gersdorf, *Kilka uwag praktycznych o ochronie danych osobowych pracownika*, PiZS 2005, s. 8.

¹⁸ *Nowy słownik języka polskiego*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2003.

¹⁹ K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem. Europejskie prawo pracy z orzecznictwem*, t. I, Zakamycze 2006, s. 115.

przebieg dotychczasowego zatrudnienia. Może się wydawać, że wskazane wyliczenie dość wąsko ujmuje zakres danych, których ujawnienia pracodawca może żądać od potencjalnego pracownika. Skoro pracodawca ponosi ryzyko osobowe²⁰ w związku z zatrudnieniem określonej osoby, należałoby się spodziewać, że będzie chciał jak najwszechstronniej poznać właściwości osobowe, kwalifikacje zawodowe i inne jej cechy. Przed wprowadzeniem omawianego przepisu do k.p. w nauce wskazywano na ograniczone możliwości pozyskiwania wiadomości o kandydacie na pracownika. Jak pisał już W. Szubert, potencjalny pracodawca jest związany wyraźnymi wskazówkami i nie może żądać informacji, których kandydat na pracownika nie jest zobowiązany ujawniać²¹. W fazie przygotowania stosunku pracy przedmiotem negocjacji jest osoba człowieka, reprezentująca określone cechy i umiejętności poszukiwane przez pracodawcę. Stąd pracodawca jest zainteresowany pozyskaniem jak najszerszych informacji dotyczących również sfery życia prywatnego potencjalnego pracownika. Uwzględniając realia na rynku pracy, zmiany strukturalne w przemyśle i rolnictwie, procesy prywatyzacyjne, upadek wielu zakładów pracy, należy zwrócić uwagę na presję ciężącą na poszukujących pracy. Rynek pracy stał się bardziej wymagający pod względem wykształcenia, kwalifikacji, cech osobowych i innych warunków stawianych kandydatom do pracy. W tej sytuacji osoba starająca się o zatrudnienie będzie się czuła zobowiązana odpowiedzieć na pytania niemające związku ze stanowiskiem, o które się ubiega, nawet wtedy, gdy dotyczą one okoliczności uznanych za intymne. Ma bowiem świadomość, że odmowa udzielenia odpowiedzi zniweczy jego szansę na zatrudnienie²². Osoby poszukujące pracy, zwłaszcza dłuższy czas bezskutecznie, uważają, że sam ten stan narusza ich godność. Nierzadkie są przypadki, gdy pracodawcy zadają pytania zmuszające do ujawnienia intymnych szczegółów dotyczących jego osoby, np. stanu ciąży, nałogów, orientacji seksualnej, lub uzależniają nawiązanie stosunku pracy od wyniku badania poligraficznego. W wielu przypadkach o naruszeniu godności pracownika przez pracodawcę decyduje sama intencja, który swoim działaniem chce pracownika upokorzyć²³.

Wyliczenie zawarte w art. 22¹ §1 k.p. może zostać rozbudowane na mocy przepisów szczególnych, np. o obowiązek przedstawienia zaświadczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy określonego rodzaju.

Ustawodawca nie ogranicza pozyskiwania danych kandydata na pracownika w zakresie wykształcenia i przebiegu dotychczasowego zatrudnienia. Trzeba przyjąć, iż uprawnienie pracodawcy obejmuje przetwarzanie informacji koniecznych do stwierdzenia, czy kandydat nadaje się do zatrudnienia na określonym stanowisku; chodzić tu może o dane dotyczące umiejętności zawodowych, wiedzy i doświadczenia, przebiegu kariery zawodowej, zdanych egzaminów, uzyskanych kwalifikacji, informacji w sprawie zawartych umów dotyczących zakazu konkurencji, itp.²⁴. W nauce wyrażono pogląd²⁵, że informacje o przebie-

²⁰ Ryzyko osobowe polega na tym, że pracodawca jest obciążany skutkami niezawinionych błędów pracownika, nie mogąc dochodzić naprawienia szkody, którą pracownik przy wykonywaniu pracy wyrządził. Za: W. Sanetra, *Ryzyko osobowe zakładu pracy*, Warszawa 1971, s. 53 i n.

²¹ W. Szubert, *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1980, s. 109.

²² A. Drozd, *Prawo podmiotu zatrudniającego do pozyskiwania informacji kandydacie na pracownika*, Wydawnictwo LexisNexis, Warszawa 2004, s. 84–85.

²³ Por szerzej: E. Wichrowska-Janikowska, *Praca a godność człowieka*, [w:] *Godność człowieka a prawa ekonomiczne i socjalne. Księga jubileuszowa wydana w piętnastą rocznicę ustanowienia Rzecznika Praw Obywatelskich*, Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich, Warszawa 2003, s. 88 i n.

²⁴ T. Kuczyński, *Ochrona danych osobowych w stosunkach zatrudnienia*, „Przegląd Sądowy” 1998, nr 11–12, s. 119 i n.

gu dotychczasowego zatrudnienia obejmują dane dotyczące wykonywania pracy na podstawie stosunku pracy, gdyż pojęcie „zatrudnienie” w ramach kodeksu pracy jest w ten sposób właśnie rozumiane. W związku z tym na pracowniku nie ciąży obowiązek przekazywania danych na temat swojego zatrudnienia pozapracowniczego, a pracodawca nie posiada podstaw do egzekwowania tego typu informacji. Takie stanowisko wykluczałoby jednakże możliwość uzyskania informacji istotnych dla pracodawcy w przedmiocie wiedzy o kwalifikacjach zawodowych potencjalnego pracownika, czyli m.in. o stażu pracy uzyskanym na określonych stanowiskach, które osoba zajmowała będąc zatrudniona na podstawach cywilnoprawnych. Zasadniczo bowiem wymagania kwalifikacyjne określają pożądany zakres wiedzy o pracowniku, poprzez wskazanie odpowiedniego wykształcenia i stażu pracy. Ponadto wąskie rozumienie pojęcia „zatrudnienie” byłoby sprzeczne z celem i funkcją tego unormowania. Stąd nie jest słuszne wyłącznie okresów wykonywania pracy na innych podstawach, np. umów cywilnoprawnych. W przypadku danych dotyczących przebiegu zatrudnienia nie ma potrzeby interpretowania ich wąsko, jedynie w odniesieniu do zatrudnienia pracowniczego. Należy zwrócić uwagę na uzasadniony interes pracodawcy obciążonego m.in. ryzykiem ekonomicznym i osobowym w stosunkach pracy. Ponadto nie ma szczególnych przeciwwskazań, by kandydat na pracownika lub pracownik dobrowolnie przekazał tego typu informacje. Tym bardziej, że zgodnie z §1 ust. 2 rozporządzenia MPiPS z 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika²⁵, osoba ubiegająca się o zatrudnienie może dodatkowo przedłożyć dokumenty potwierdzające jej umiejętności i osiągnięcia zawodowe, świadectwa pracy z poprzednich miejsc pracy lub inne dokumenty potwierdzające okresy zatrudnienia, obejmujące okresy pracy przypadające w innym roku kalendarzowym niż rok, w którym pracownik ubiega się o zatrudnienie oraz dokumenty stanowiące podstawę do korzystania ze szczególnych uprawnień w zakresie stosunku pracy.

Od pracownika natomiast pracodawca ma prawo żądać podania danych osobowych innych niż wymienionych powyżej oraz danych dotyczących członków jego rodziny. Przepis art. 22¹ § 2 k.p. wymienia w szczególności numer PESEL pracownika nadany przez Rządowe Centrum Informatyczne Powszechnego Elektronicznego Systemu Ewidencji Ludności (RCI PESEL). Do innych danych można zaliczyć takie, które zależą od indywidualnych okoliczności leżących po stronie pracownika (np. niepełnosprawność i jej stopień) oraz od rodzaju wykonywanej pracy względnie okoliczności związanych z pracodawcą. Ponadto dla celów korzystania ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy pracownik powinien podać imiona, nazwiska oraz daty urodzenia dzieci.

Obowiązek podania danych osobowych może wynikać, zgodnie z § 4 art. 22¹ k.p. „z odrębnych przepisów”, czyli można przyjąć, że sformułowanie to oznacza ustawy oraz akty rangi podstawowej, głównie rozporządzenia. Według poglądów doktryny²⁷ specyficzne źródła prawa pracy²⁸; m.in. układy zbiorowe pracy nie są odrębnymi przepisami

²⁵ Nycz T, *Kodeks pracy. Komentarz*, B. Wagner (red.) K. W. Baran, E. Chmielek-Lubińska, D. Dörre-Nowak, L. Mitrus, T. Nycz, A. Sobczyk, B. Wagner, M. Wandzel, Wydawnictwo ODDK wyd. 4, Gdańsk 2008, s. 142.

²⁶ Dz.U. Nr 62, poz. 286, z późn. zm.

²⁷ K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy, op.cit.*, s. 113 – 114; A. Drozd, *Ochrona danych osobowych pracownika (kandydata) po nowelizacji kodeksu pracy*, PiZS 2004, nr 1, s. 27.

²⁸ Art. 9 k.p. stanowi, że obok Kodeksu pracy, innych ustaw i aktów wykonawczych, na pojęcie prawa pracy składają się także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych, opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Porozumienia te stanowią

w rozumieniu art. 22¹ § 4. Specyficzne źródła prawa pracy nie mogą zawierać uregulowań mniej korzystnych dla pracownika niż ustawy i wydane na ich podstawie rozporządzenia (art. 9 § 2 i 3). Nałożenie przez nie obowiązku ujawnienia przez pracownika dodatkowych danych osobowych jest regulacją dla niego mniej korzystną w przypadku braku lub węższego unormowania tego obowiązku w ustawie lub rozporządzeniu. Nie można jednakże wykluczyć postanowień neutralnych bądź nawet korzystniejszych dla pracownika, wówczas proponuje się²⁹ legalizację takich działań na podstawie przesłanki określonej w art. 23 ust.1 pkt 1 ustawy o ochronie danych osobowych, czyli gdy jest to niezbędne dla zrealizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa.

Przepisy o ochronie danych osobowych to przede wszystkim powołana ustawa o ochronie danych osobowych. Stosunek tej ustawy do art. 22¹ k.p. określa jej art. 5. Wynika z niego, że jeżeli przepisy kodeksu pracy, które odnoszą się do przetwarzania danych, przewidują dalej idącą ich ochronę, niż wynika z tej ustawy, to stosuje się przepisy kodeksu³⁰.

3. Stosowanie nowoczesnych środków nadzoru jako źródło pozyskiwania informacji o pracowniku

Zagadnieniem budzącym ostatnio spore kontrowersje jest wykorzystywanie nowoczesnych technik nadzoru w procesie kontrolowania pracownika. W związku z rozwojem informatyzacji różnych sfer życia człowieka, istnieją nieograniczone możliwości gromadzenia i przetwarzania informacji osobowych. Realne możliwości eksploatacji w stosunkach pracy nowoczesnych technik socjotechnicznych, zarówno na etapie rekrutacji, jak i w trakcie zatrudnienia, powoduje, że z jednej strony pracodawcy stoją przed wyzwaniami tychże technologii ułatwiających maksymalne poznanie zasobów ludzkich pod kątem potrzeb pracodawcy, a z drugiej strony pojawiają się bariery ze strony przepisów prawa oraz natury etycznej. Przy ocenie tego zagadnienia należy uwzględnić specyfikę stosunku pracy, kreującego zasadniczo trwałą więź nasyconą elementami o charakterze osobistym³¹.

Wykorzystywanie takich instrumentów coraz bardziej ingerujących w sferę prywatności pracownika (np. monitoring audiowizualny, wariografia, telefonia komórkowa, GPS-y, kontrola poczty służbowej, podsłuchiwanie i nagrywanie rozmów telefonicznych, elektroniczna ewidencja czasu pracy, badania poligraficzne) niejednokrotnie pozwala na pozyskanie danych sensytywnych³². Rodzi to doniosłe problemy dotyczące uznania przesłanki zgo-

trzon tzw. zbiorowego prawa pracy, ponieważ po stronie pracowniczej występują podmioty zbiorowe – związki zawodowe i załoga, po drugiej stronie – pracodawca lub związek pracodawców.

²⁹ Tamże, s. 123.

³⁰ O stosunku art. 22¹ k.p. i ustawy o ochronie danych osobowych por. A. Drozd, *Ochrona danych osobowych pracownika (kandydata) ...*, op.cit., s. 28.

³¹ Por szerzej: T. Liszcz, *Ochrona prywatności pracownika w relacjach z pracodawcą*, „Monitor Prawa Pracy” 2007, nr 1, s. 11 i n.

³² Problematykę stosowania środków nadzoru omawiają: M. Gersdorf, *Kilka uwag praktycznych o ochronie danych osobowych pracownika*, PiZS 2005, nr 8; R. Jaworski, *Badanie poligraficzne (wariograficzne) w ochronie miejsc pracy*, PiZS 2007, nr 1; J. Kosińska, *Przeszukanie pracownika*, „Monitor Prawa Pracy” 2009, nr 1; P. Czechowski, *Geolokalizacja pracowników – nowe wyzwania dla prawa pracy*, PiZS 2006, nr 4; K. Roszewska, *Kontrola osobista pracowników*, PiZS 2008, nr 7. J. Pietruszka, R. Rogalski, *Nie odbierać prawa do obrony – artykuł dyskusyjny o poligrafie*, PiZS 2004, nr 11; A. Lach, *Monitorowanie pracownika w miejscu pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2004, nr 10.

dy na przetwarzanie danych osobowych przez pracownika jako podstawy legalizującej takie działanie pracodawcy. Przepisy prawa pracy nie dają podstaw do pozyskiwania danych wrażliwych pracownika, a przesłanka przetwarzania tego typu danych w postaci zgody pracownika w stosunku pracy może budzić uzasadnione wątpliwości.

Jak już wspomniano obowiązek szanowania dóbr osobistych pracownika obejmuje także jego prawo do prywatności. To prawo, z jednej strony, a uzasadnione potrzeby pracodawcy w zakresie nadzorowania (monitorowania) sposobu wykonywania pracy przez pracownika, z drugiej, wyznaczają granicę dozwolonych zachowań pracodawcy. Najogólniej można stwierdzić, że pracodawca ma prawo do posługiwania się środkami technicznymi (kamery, podsłuch telefoniczny), jeżeli służy to ochronie jego ważnego interesu, osiągnięcie spodziewanego celu jest wysoce prawdopodobne, a stosowanie innych środków jest niemożliwe lub wysoce utrudnione.

4. Ochrona wrażliwych danych osobowych w stosunkach pracy

Dane wrażliwe zostały zdefiniowane w art. 27. ustawy o ochronie danych osobowych. Należą do nich dane ujawniające pochodzenie rasowe lub etniczne, poglądy polityczne, przekonania religijne lub filozoficzne, przynależność wyznaniową, partyjną lub związkową, jak również informacje o stanie zdrowia, kodzie genetycznym, nałogach lub życiu seksualnym oraz danych dotyczących skazań, orzeczeń o ukaraniu i mandatów karnych, a także innych orzeczeń wydanych w postępowaniu sądowym lub administracyjnym. Przetwarzanie powyższych danych jest zasadniczo niedopuszczalne, z wyjątkami określonymi przez ust. 2 tego przepisu. Chodzi o wymienione enumeratywnie okoliczności, do których ustawodawca zaliczył pisemną zgodę osoby, której dane dotyczą, z wyjątkiem usunięcia dotyczących jej danych, oraz istnienie przepisu szczególnego innej ustawy zezwalającego na przetwarzanie takich danych bez zgody osoby, której dane dotyczą, w warunkach pełnej gwarancji ich ochrony. W stosunkach zatrudnienia szczególną wartość posiada jednakże przesłanka polegająca na niezbędności dla wykonywania zadań administratora danych odnoszących się do zatrudnienia pracowników i innych osób, gdy zakres przetwarzania danych jest określony w ustawie. Dla legalnego przetwarzania danych wrażliwych przepis ten wymaga więc łącznego spełnienia dwóch przesłanek, a mianowicie: po pierwsze, przetwarzanie tych danych musi być niezbędne dla wykonywania zadań odnoszących się do zatrudnienia, po drugie, akt ustawowy powinien określać granice pozyskiwania tych danych³³. Analizując przepis art. 22¹ k.p., łatwo zauważyć, że nie figuruje w nim żadna z danych zaliczonych do wrażliwych.

Za bezzasadne zatem należy uznać żądania przez pracodawcę w przedmiocie ujawnienia informacji przez osobę o: kodzie genetycznym, chorobach przewlekłych, orientacji seksualnej osoby, operacjach zmiany płci, skłonnościach do zachowań przestępczych, homoseksualnych, pewnych cechach osobowości, z którą zamierza zawrzeć umowę. Szczególne kontrowersje budzi ujawnianie danych biometrycznych (obejmujących biofizyczne cechy osób zatrudnionych), np. geometria rąk, linie papilarne, wzór tęczówki i źrenicy oka, barwa głosu. Zakaz dotyczy żądania wszelkich innych danych o kandydacie do pracy niż

³³ T. Kuczyński, *Ochrona danych osobowych w stosunkach zatrudnienia*, „Przegląd Sądowy” 1998, nr 11–12, s. 124.

wymienione w art. 22¹ § 1 k.p. obejmuje ponadto tak często żądane dane, jak: wizerunek (fotografia), informacje o zainteresowaniach, hobby, dodatkowych umiejętnościach. W nauce³⁴ wyrażono pogląd, że z art. 22¹ k.p. wynika również zakaz poddawania kandydata testom mającym określić jego profil osobowościowy, a nawet testom wiedzy lub umiejętności. Ich wynik, a w konkretnych przypadkach dane podawane w samym teście, stanowią bowiem dane osobowe w rozumieniu art. 6 ustawy o ochronie danych osobowych. Z punktu widzenia ubiegającego się o zatrudnienie udział w teście jest równoznaczny z obowiązkiem ujawnienia danych na swój temat. Ujawnienie takich informacji jest często spowodowane obawą nieuzyskania lub utraty pracy. Osoba taka działa wówczas pod wpływem presji, groźby, szantażu lub podstępny, a takie metody zdobywania danych należy bezwzględnie uznać za niedopuszczalne.

Kwestie przetwarzania danych dotyczących karalności normuje art. 6 ust. 1 pkt 10 ustawy o Krajowym Rejestrze Karnym³⁵, który stanowi, że prawo do uzyskania informacji o osobach, których dane osobowe są zgromadzone w Rejestrze, przysługuje pracodawcom w zakresie niezbędnym dla zatrudnienia kandydata, co do którego z przepisów ustawy wynika wymóg niekaralności, korzystania z praw publicznych, a także ustalenia uprawnień do zajmowania danego stanowiska. W literaturze³⁶ wyrażany jest pogląd dopuszczający w szczególnych sytuacjach przetwarzanie danych o karalności w oparciu o zgodę kandydata do pracy.

Dane pracownika dotyczące stanu rodzinnego, życiowego i majątkowego mają znaczenie dla ustalenia i realizacji jego uprawnień do świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych³⁷ w ramach działalności socjalnej³⁸ prowadzonej przez pracodawcę. Według art. 8 ust. 2 zdanie pierwsze ustawy, zasady przeznaczania środków Funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej oraz zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z Funduszu, ustala pracodawca w regulaminie uzgodnionym z zakładowymi organizacjami związkowymi. Świadczenia z funduszu przyznaje się według kryteriów socjalnych, czyli przy wzięciu pod uwagę sytuacji życiowej, materialnej i rodzinnej uprawnionego, zgodnie z założeniem, iż pomoc socjalna jest skierowana do tych pracowników, którzy znajdują się w trudnej sytuacji materialnej i rodzinnej³⁹. Oznacza to, że głównym zadaniem funduszu jest finansowe wspieranie pracowników o najniższych dochodach (art. 8 pkt 1 ustawy). W konsekwencji pracownik korzystający ze środków funduszu jest zobowiązany udzielić odpowiednich informacji umożliwiających pracodawcy realizację świadczeń, również dotyczących dochodów osiąganych przez pracownika poza zakładem pracy, w którym ubiega się o świadczenie⁴⁰. Pracodawca może w celach realiza-

³⁴ G. Sibiga, *Przetwarzanie i ochrona danych osoby ubiegającej się o zatrudnienie w świetle przepisów prawa pracy*, „Radca Prawny” 2005, nr 2, s. 73 i n.

³⁵ Ustawa z dnia 24 maja 2000 r. o Krajowym Rejestrze Karnym, tj. Dz.U. 2008, Nr 50, poz. 292 ze zm.

³⁶ A. Drozd, *Ochrona wrażliwych...*, op.cit., s. 122 i n.

³⁷ Ustawa z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, tj. Dz.U. z 1996 r., nr 70, poz. 335.

³⁸ Pojęcie działalności socjalnej definiuje art. 2 pkt 1 ustawy o funduszu, zgodnie z którym działalność socjalna to usługi świadczone przez pracodawców na rzecz różnych form wypoczynku, działalności kulturalno-oświatowej, sportowo-rekreacyjnej, udzielanie pomocy materialnej – rzeczowej lub finansowej, a także zwrotnej lub bezzwrotnej pomocy na cele mieszkaniowe na warunkach określonych umową.

³⁹ W. Dworowska, A. Jacewicz, *Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych*, Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr Sp. z o.o., Gdańsk 2006, s. 6.

⁴⁰ Pracodawca nie narusza dóbr osobistych pracownika (art. 23 k.c., art. 47 i art. 51 ust. 1 i 2 Konstytucji), zobowiązując go zgodnie z postanowieniami regulaminu przyznawania zapomóg z zakładowego funduszu świad-

cji środków z tego funduszu przetwarzać dane osobowe dotyczące sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej pracownika⁴¹, np. dochody współmałżonka, dane dotyczące dzieci (m.in. wiek, rodzaj szkoły). Ponieważ przepisy ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych nie określają sposobu dokumentowania dochodów pracowników do celów socjalnych, pracodawca powinien, według zasad przyjętych w regulaminie funduszu, zażądać oświadczenia o sytuacji dochodowej pracownika i członków jego rodziny. Udzielenie informacji niezbędnych do ustalenia uprawnień do świadczeń z funduszu powinno nastąpić w drodze oświadczenia pracownika, w przypadku podawania danych osobowych o charakterze wrażliwym oświadczenie obejmujące zgodę powinno posiadać formę pisemną⁴².

Informacje o stanie zdrowia należące do wrażliwych danych osobowych mogą być przetwarzane przez pracodawcę w wielu sytuacjach. Są one niezbędne do ustalania wspomnianych wyżej uprawnień do świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, np. w postaci dofinansowania zakupu leków.

W procesie rekrutowania pracownika zgodnie z art. 229 k.p. pracodawca powinien skierować go na wstępne badania lekarskie celem uzyskania orzeczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na danym stanowisku. W zasadzie pracodawca powinien do treści takiego orzeczenia ograniczyć swoje zainteresowanie stanem zdrowia pracowników. Nie może tej wiedzy uzupełniać innymi środkami, w szczególności poprzez zadawanie pytań, np. o podatność na choroby, co mogłoby wskazywać na praktykę dyskryminacyjną⁴³.

Pracodawca zasadniczo nie może domagać się danych dotyczących ewentualnej ciąży pracownicy, jednakże wyjątkowo jest to dopuszczalne – wówczas, gdy chodzi o zatrudnienie kobiety przy pracy wzbronionej pracownikom ciężarnym⁴⁴. Pracodawca nie może zatem zapytać kandydatki na pracownika, czy jest w ciąży, chyba że zamierza zatrudnić ją na takim stanowisku pracy, na którym praca jest niedozwolona dla kobiet w tym stanie ze względu na ochronę macierzyństwa. Z kolei pracownica podejmująca zatrudnienie nie ma obowiązku ujawniania faktu pozostawania w ciąży, jeżeli praca, jaką zamierza podjąć, nie jest niedozwolona dla kobiet z uwagi na ochronę macierzyństwa⁴⁵. Prawo nie zakazuje zatrudniania kobiet w ciąży, a przeciwnie, odmowa zatrudnienia kobiety tylko z tej przyczyny, że jest w ciąży, byłaby uznana za dyskryminację ze względu na płeć na podstawie art. 18^{3a} § 1 i art. 18^{3b} § 1 pkt 1 k.p.⁴⁶.

Pracodawca ma prawo pozyskiwać dane dotyczące zdrowia w ramach wykonywania swoich obowiązków dotyczących zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Obowiązkiem każdego pracodawcy jest chronić życie i zdrowie pracownika w procesie pracy. Pracownik oddaje do dyspozycji pracodawcy „siłę roboczą”, swoje życie i zdrowie, możliwości i zdolności fizyczne oraz umysłowe. Z momentem ich „oddania”

czeń socjalnych do złożenia zaświadczenia o zarobkach uzyskiwanych u drugiego pracodawcy. Wyrok SN z dnia 8 maja 2002 r. I PKN 267/01, OSNP 2004, z. 6, poz. 99.

⁴¹ Tak: T. Kuczyński, *op.cit.*, s. 123 i n.

⁴² Por. również A. Drozd, *Ochrona wrażliwych danych osobowych pracownika*, „Monitor Prawa Pracy” 2005, nr 5, s. 121.

⁴³ G. Orłowski, *Kilka uwag na temat ochrony danych osobowych w prawie pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2005, nr 4, s. 91.

⁴⁴ Zakaz zatrudnienia kobiet przy pracach wzbronionych należy do bezwzględnie obowiązujących, zob. art. 176 i nast. KP oraz wydane na podstawie art. 176 KP rozporządzenie Rady Ministrów z 10 września 1996 r. w sprawie wykazu prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet, Dz. U. Nr 114, poz. 454 ze zm.

⁴⁵ Tak Sąd Najwyższy w wyroku z 17 kwietnia 2007 r., I UK 324/06, „Monitor Prawa Pracy” 2007, nr 12, s. 654.

⁴⁶ Wyrok SN z dnia 11 stycznia 2006 r., II UK 51/05 PiZS 2006, nr 9, s. 34

przestaje być tylko i wyłącznie sam za nie odpowiedzialny. Odpowiedzialność tą przejmuje pracodawca, czyli ten, kto korzysta z możliwości i zdolności pracownika. O ile pracownik oddaje do dyspozycji pracodawcy swoje życie i zdrowie, to pracodawca przekazuje do jego dyspozycji stworzone przez siebie, warunki bezpieczeństwa i higieny pracy. Odgrywają one rolę służebną wobec osoby pracownika. Pracownik nie ponosi za nie odpowiedzialności, a jedynie z nich korzysta. Przedmiotem prawa pracownika jest ochrona tylko tego dobra, które stanowi jego wkład w stosunek pracy, tzn. jego życie i zdrowie. Zgodnie z orzecznictwem sądowym⁴⁷ obowiązek zapewnienia pracownikom bezpiecznych i nieszkodliwych dla ich zdrowia warunków pracy obejmuje przestrzeganie nie tylko ogólnie obowiązujących norm w tym zakresie, lecz także indywidualnych przeciwwskazań związanych ze stanem zdrowia lub osobniczymi skłonnościami pracownika. Ochrona zdrowia w stosunku pracy potwierdza tezę, że fundamentem praw pracowniczych jest prawo pracownika do nienaruszalności fizycznej⁴⁸.

Prawo pracownika do ochrony zdrowia jest jego prawem niezbywalnym i niemajątkowym. Niemajątkowy charakter tego prawa polega na tym, że nie jest ono bezpośrednio uwarunkowane ekonomicznym interesem uprawnionego. Wiąże się ono ściśle z osobą pracownika, razem z nim powstaje i razem z nim gaśnie. W sensie ekonomicznym zdrowie stanowi przesłankę zdobycia i utrzymania zatrudnienia, ponieważ jego stan decyduje o zdolności do pracy. Jednym ze środków realizujących tę funkcję są działania pracodawcy związane z profilaktyczną ochroną zdrowia pracownika. Dzięki badaniom profilaktycznym następuje wychwycenie kandydatów i pracowników o nieodpowiednim stanie zdrowia nie pozwalającym na wykonywanie określonych rodzajów pracy. Zdrowie pracownika odgrywa ważną rolę w realizacji stosunku pracy. Uregulowania prawne gwarantują pracownikowi prawo do wynagrodzenia, mimo nieświadczenia pracy z powodu braku bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, np. w razie przeniesienia do innej pracy lub też w przypadku powstrzymywania się od wykonywania pracy z powodu bezpośredniego zagrożenia.

Charakter prawny przepisów prawa pracy zobowiązujących pracodawcę do ochrony zdrowia i życia pracownika (przede wszystkim art. 207 § 2 k.p. i 211 k.p.) uprawnia pracodawcę do pozyskiwania informacji o stanie zdrowia pracownika. Między innymi z tego samego powodu pracownik jest zobowiązany poddać się tym badaniom, ponieważ ich prawidłowe wykonanie umożliwi zapewnienie właściwej ochrony pracownikowi w procesie świadczenia pracy. Za nieetyczne należy uznać ukrywanie informacji o stanie zdrowia przez pracownika, jeżeli może to narazić go na szkodę, wypadek przy pracy, chorobę zawodową, którym pracodawca nie będzie w stanie zapobiec.

Pracodawca zyskuje w ten sposób wiedzę o objętych sferą osobistości sprawach pracownika. Ich ujawnienie, upublicznienie może narazić pracownika i jego bliskich na trudne do przewidzenia problemy. Podobne implikacje może wywołać udostępnienie innych danych, np. o karalności. Stwarza możliwości nadużyć, dyskryminowania ze względu na określone informacje, wykorzystywania w sposób nieuprawniony, itp. Wiedzę o danych osobowych pracownika w zakresie stanu zdrowia, karalności, pracodawca może uzyskać na podstawie umocowania wynikającego z przepisu szczególnego.

⁴⁷ Wyrok SN z dnia 12 grudnia 1974 r., II PR 262/74, PiZS 1976, nr 3, s. 67

⁴⁸ T. Wyka, *Prawna ochrona zdrowia pracownika*, [w:] *Polskie prawo pracy w okresie transformacji w oświetleniu prawa wspólnotowego*, red. H. Lewandowski, Wydawnictwo Scholar, Warszawa 1997, s. 73.

5. Problematyka zgody na przetwarzanie danych osobowych

Art. 22¹ k.p. nie definiuje przesłanki zgody⁴⁹ jako podstawy legalizującej przetwarzanie danych osobowych. Pojęcie zgody osoby, której dane dotyczą, zostało zdefiniowane w art. 7 pkt 5 ustawy o ochronie danych osobowych i oznacza oświadczenie woli, którego treścią jest zgoda na przetwarzanie danych osobowych tego, kto składa oświadczenie; zgoda nie może być domniemana lub dorozumiana z oświadczenia woli o innej treści. Zgoda na przetwarzanie danych osobowych jest zaliczana w nauce do kategorii przesłanek o charakterze ogólnym, umożliwiających dokonywanie wszelkich czynności mieszczących się w pojęciu przetwarzania danych osobowych⁵⁰. W tym kontekście osoba, która wyraża zgodę, oznajmia, że godzi się na to, by informacje jej dotyczące były gromadzone i wykorzystywane przez administratora danych⁵¹. Przepisy nie przewidują szczególnej formy dla wyrażenia zgody, wyjątkiem jest przewidziana forma pisemna zgody na przetwarzanie danych wrażliwych ujętych w art. 27 ustawy o ochronie danych osobowych.

W prawie pracy ważną cechą zgody jest swoboda jej podjęcia i wyrażenia, która może zostać ograniczona bądź nawet wyeliminowana w warunkach podporządkowania występującego w stosunku pracy. Pracownik lub osoba ubiegająca się o zatrudnienie może działać w sytuacji przymusu. W relacjach zatrudnienia trudno mówić o „dobrowolnym”, „swobodnym” lub „nieskrępowanym” podjęciu przez podmiot danych decyzji i wyrażeniu woli w sprawie zgody, zwłaszcza dotyczy to osoby ubiegającej się o zatrudnienie⁵². W związku z tym nie ma znaczenia prawnego zgoda wymuszona, która została udzielona w warunkach wykluczających swobodne podjęcie decyzji. Sytuacje, w których podmiot danych jest faktycznie zobligowany do przedstawienia swoich danych, ale jednocześnie wymaga się od niego złożenia oświadczenia „zgody” w tym zakresie, określa się właśnie jako zgodę wymuszoną⁵³. W jednym z wyroków Naczelny Sąd Administracyjny stwierdził, że *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 zgody*⁵⁴. W literaturze kwestionuje się dopuszczalność stosowania tego typu technik, jednakże z drugiej strony zastosowanie badań poligraficznych może być prowadzone w interesie pracownika, a zwłaszcza wsparcia jego twierdzeń o istotnych okolicznościach sprawy nie znajdujących potwierdzenia w innych dowodach. Inne kontrowersyjne orzeczenie dopuszcza stosowanie odcisku linii papi-

⁴⁹ Poglądy dotyczące zgody na przetwarzanie danych osobowych: J. Barta, P. Fajgielski, R. Markiewicz, *Ochrona danych osobowych. Komentarz*, Kraków 2007; Fajgielski, *Zgoda na przetwarzanie danych osobowych* [w:] *Ochrona danych osobowych. Aktualne problemy i nowe wyzwania*, red. Grzegorz Sibiga, Xawery Konarski, Oficyna a Wolters Kluwer business, 2007; T. Szewc, *Zgoda na przetwarzanie danych osobowych*, PiP 2008, nr 2; R. Adamus, *Zgoda na przetwarzanie danych osobowych osoby nieposiadającej pełnej zdolności do czynności prawnych*, „Gazeta Sądowa” 2005, nr 2; A. Adamus, *Zgoda na przetwarzanie danych osobowych jako wyraz autonomii informacyjnej jednostki*, „Radca Prawny” 2008, nr 2.

⁵⁰ A. Drozd, *Zakres zakazu przetwarzania danych osobowych*, PiP 2003, nr 2, s. 41.

⁵¹ Tak: Fajgielski, *Zgoda na przetwarzanie danych...*, op.cit., s. 43.

⁵² G. Sibiga, *Przetwarzanie i ochrona danych osoby ubiegającej się o zatrudnienie w świetle przepisów prawa pracy*, „Radca Prawny” 2005, nr 2, s. 70 i n.

⁵³ Tamże, s. 72.

⁵⁴ Por. wyrok NSA (do 2003.12.31) w Warszawie z dnia 13 lutego 2003 r., II SA 1620/01, „Monitor Prawniczy” 2003, nr 8, s. 339.

larnych pracowników w elektronicznym systemie potwierdzania obecności w miejscu pracy, jeśli zainteresowany wyrazi na to zgodę⁵⁵.

W tym kontekście pewne ograniczenie wynikające z przepisów może stanowić zasada adekwatności. Należy podzielić pogląd, że udzielenie zgody na przetwarzanie danych w zakresie szerszym niż wyznaczony zasadą adekwatności danych do celu przetwarzania nie może być prawnie skuteczne⁵⁶.

6. Problem podawania nieprawdziwych informacji przez pracownika lub osobę ubiegającą się o zatrudnienie

Podanie nieprawdy (kłamstwa) kandydata na pracownika lub pracownika może wywołać różne skutki prawne i faktyczne. Jeżeli fałszywe informacje podał kandydat na pracownika, a żądanie pracodawcy mieściło się w granicach określonych prawem, to może on uchylić się od skutków swojego oświadczenia woli co do zawarcia umowy jako złożonego pod wpływem błędu wywołanego przez drugą stronę, z tym zastrzeżeniem, że ta fałszywa informacja musi być na tyle istotna, iż bez niej oceniający sprawę rozsądnie pracodawca nie zawarłby umowy o pracę. Tak samo należy oceniać skutki fałszywych informacji podanych przez kandydata na pracownika z własnej inicjatywy. W praktyce pracodawcy często żądają od kandydatów na pracowników informacji wykraczających poza zakres określony w § 1 i 4 art. 22¹ k.p. Broniąc się przed tym bezprawnym zachowaniem pracodawcy kandydat może skłamać, co nie powinno wywoływać dla niego niekorzystnych następstw.

Ciekawy jest pogląd⁵⁷ dopuszczający możliwość stosowania konstrukcji obrony koniecznej (art. 423 k.c. w związku z art. 300 k.p.) w sytuacji zagrożenia lub naruszenia dobra osobistego osoby ubiegającej się o zatrudnienie przez pracodawcę. Kłamstwo kandydata na pracownika w obronie koniecznej nie narusza słuszných interesów pracodawcy, ani też zasadniczo nie świadczy o przymiotach pracownika. Może budzić jednak wątpliwości natury moralnej, zwłaszcza gdy osoba podaje fałszywe informacje z własnej inicjatywy.

W nauce prawa pracy rozważane były konsekwencje udzielenia przez ubiegającego się o pracę nieprawdziwych odpowiedzi w sytuacji, gdy zadane przez pracodawcę pytanie o dane dotyczące życia prywatnego godziło w prawa osobiste pracownika lub kandydata do pracy. W związku z tym wyrażono między innymi pogląd, że nie można w takim przypadku mówić o podstępnym działaniu pracownika, gdyż fałszywa odpowiedź jest jednym ze sposobów ochrony godności osobistej pracownika – stanowi *sui generis* obronę konieczną przed naruszeniem prawa. Kandydat na pracownika pytany o informacje osobiste może ocenić, że pracodawca narusza jego dobra osobiste (szczególnie godność – art. 11¹ k.p.), może nawet uznać się za dyskryminowanego w rozumieniu art. 11³ k.p.⁵⁸. Katalog informacji określony w art. 22¹ k.p. koresponduje z brzmieniem art. 11³ i art. 18^{3a} k.p. w ten sposób, że okoliczności w nich wskazane, mogące stanowić przyczynę dyskryminacji (np. dotyczące sytuacji rodzinnej kandydata) zostały z niego wyeliminowane.

⁵⁵ Wyrok WSA w Warszawie z 27 listopada 2008 r., sygn. II SA/Wa 903/08.

⁵⁶ Por. A. Drozd, *Ustawa o ochronie danych osobowych. Komentarz*, op.cit., s. 117.

⁵⁷ A. Drozd, *Prawo podmiotu zatrudniającego do pozyskiwania informacji...*, op.cit., s. 165.

⁵⁸ *Kodeks pracy. Komentarz*, pod red. Z. Salwy, Warszawa 2007, s. 120–121.

Powyższe uwagi odpowiednio odnoszą się do kłamstwa pracownika, z tym że pracodawca nie ma możliwości uchylenia się od skutków oświadczenia woli o zawarciu umowy, a niewątpliwa jest możliwość jej rozwiązania na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., jeżeli zachowanie pracownika jest ciężkim naruszeniem podstawowego obowiązku pracowniczego.

7. Ochrona danych osobowych obowiązkiem pracodawcy jako administratora

Pracodawca jest obowiązany prowadzić dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe, zgodnie ze wspomnianym rozporządzeniem MPiPS w sprawie dokumentacji osobowej pracownika.

Administratorem danych osobowych w rozumieniu art. 7 pkt 4 ustawy o ochronie danych osobowych jest każdy organ, jednostka organizacyjna, podmiot lub osoba, decydujące o celach i środkach przetwarzania danych, oczywiście jeżeli z mocy art. 3 stosuje się do nich przepisy tej ustawy. W sferze zatrudnienia bezspornie rolę tę pełni pracodawca w rozumieniu art. 3 k.p., nawet jeżeli zadania w związku z przetwarzaniem danych osobowych zostały powierzone oznaczonemu pracownikowi. Pracodawca jest administratorem danych w rozumieniu ustawy o ochronie danych osobowych, ale jej art. 43 ust. 1 pkt 4 zwalnia go z obowiązku rejestracji danych *przetwarzanych w związku z zatrudnieniem*, czyli dotyczących byłych, obecnych i potencjalnych pracowników. Do przetwarzania danych osobowych mogą być dopuszczone wyłącznie osoby posiadające upoważnienie nadane przez administratora danych (art. 37 ustawy o ochronie danych osobowych). Krąg tych osób może być szeroki, jednakże o sposobach, celach i zakresie przetwarzania decyduje pracodawca⁵⁹.

Na administratorze spoczywają wszelkie obowiązki związane z realizacją prawidłowej polityki przetwarzania danych osobowych, przede wszystkim prowadzenia dokumentacji zatrudnieniowej. Jednakże nie posiada on pełnej swobody, co do środków przetwarzania danych osobowych, gdyż akta osobowe zgodnie z obowiązującym prawem nie mogą być prowadzone w systemie informatycznym⁶⁰. Administrator przetwarzający dane powinien dołożyć szczególnej staranności w celu ochrony interesów osób, których dane dotyczą, a w szczególności jest zobowiązany zapewnić, aby dane te były merytorycznie poprawne i adekwatne w stosunku do celów w jakich są przetwarzane.

⁵⁹ Por. szerzej J. Borowicz, *Obowiązek prowadzenia przez pracodawcę dokumentacji osobowej i organizacyjnej z zakresu ochrony danych osobowych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2001, nr 3, s. 2 i n.; tegoż Autora, *Odpowiedzialność pracodawcy jako administratora danych osobowych*, Niezależne Zeszyty Samorządowe 2002, z. 5, s. 52 i n.

⁶⁰ A. Drozd, *Ustawa o ochronie danych osobowych. Komentarz, Wzory pism i przepisy*, wyd. 2, Wydawnictwo Prawnicze LexisNexis, Warszawa 2006, s. 72.

Ethical Problems of Personal Data Protection of the Employee at Work

Summary

This study concerns the ethical problems of personal data protection at work. The aim of this project is the analysis of the law structures, which determine the range of protection personal data of the employee and the candidate to work and the rights of data collecting and processing by the employer. The employee privacy protection at work is the principle of labour law expressed in Article 11 of the Labour Code. However personal data protection problem is directly regulated by Article 22 of the Labour Code, which entitle employers to demand certain personal data from the employees and the candidates to work. The regulation determine the list of data, which may be the subject of legal actions by employer in the field of collecting and processing of personal data. The most important issue is connected with the treatment of sensitive information, such as health data, drug testing and genetic testing, sex life, racial or ethnic origin, political opinions, religious or philosophical beliefs, trade-union membership.

Personal data protection means the necessity of cooperation between the employee and the employer not only in the field determined by the law but on the basis of ethical values as well. Hence the employer's obligation to keep from actions which directly interfere in employee's protected personal effects. But the employee is obliged to give true information about himself in order to protect his health and life at work.