

Pracownik i pracodawca w Internecie - Wywiad z Generalnym Inspektorem Ochrony Danych Osobowych

W dniu 1 marca redakcja naszego Portalu spotkała się z Generalnym Inspektorem Ochrony Danych Osobowych Wojciechem Rafałem Wiewiórowskim. Zapytaliśmy m.in. o to jak wprowadzić w firmie zakaz korzystania z Internetu? Czy można zwolnić pracownika za krytykę pracodawcy na Facebooku? Jak kontrolować pracowników i jak promować firmę w Internecie aby nie narazić się na zarzut naruszenia przepisów.



Joanna Torbé: W firmach, zwłaszcza dużych, pojawił się nacisk na to, by pracownicy rejestrowali się i zakładali konta na Facebooku. Czy pracodawca może zmusić pracownika, aby założył konto w serwisie społecznościowym?

Wojciech Wiewiórowski: Mówiąc o upublicznianiu danych osobowych pracownika w Internecie, należy rozróżnić kilka przypadków. Jeśli mamy do czynienia z prezentacją przedsiębiorstwa za pośrednictwem firmowej strony internetowej, na której oprócz informacji o działalności firmy, pracodawca umieszcza np. imię i nazwisko pracownika wraz z podaniem jego służbowego numeru telefonu czy adresu e-mail, to takie działanie jest jak najbardziej dopuszczalne i uzasadnione, ponieważ umożliwia nawiązanie kontaktu z osobami reprezentującymi daną firmę. Jeśli jednak mówimy o nakazie zakładania profilu pracownika, a nie profilu firmy, to mamy do czynienia z przymuszeniem pracownika do ujawniania informacji o sobie, danych o charakterze prywatnym. Dzieje się tak nawet wówczas, gdy liczba tych informacji jest znikoma, a takie działanie pracodawcy jest niedopuszczalne. Nie ma natomiast przeciwwskazań, by w serwisach społecznościowych tworzyć profile przedsiębiorstwa czy produktu. Na nich dozwolone jest podanie informacji pozwalających na nawiązanie kontaktu z przedsiębiorstwem, czyli imienia i nazwiska pracownika oraz służbowych form kontaktu z nim. W tym przypadku obowiązują takie same zasady, jak w przypadku upubliczniania danych osobowych pracownika na firmowej stronie internetowej. Natomiast przymuszanie do zakładania osobnego profilu na portalu społecznościowym i sugerowanie przez to, że jego właściciel jest osobą niezależną, to nadużycie.

To stanowisko mogłoby ulec pewnej modyfikacji w przypadku serwisów, które mają charakter zbliżony do serwisów społecznościowych, ale są serwisami skierowanymi tylko do danego sektora, danej branży, w których działa przedsiębiorca. W takich serwisach pracownik występowałby zawsze jako przedstawiciel przedsiębiorcy.

JT: A czy zgoda pracownika zmienia coś w tym zakresie?

Oczywiście, zgoda pracownika zmienia bardzo wiele, ale pod warunkiem że jej wyrażenie nie jest efektem przymusu stosowanego przez pracodawcę. Zgoda na przetwarzanie danych osobowych zawsze musi być wyrażona dobrowolnie. Zatem jeśli pracownik ma swobodę wyboru, jeśli odmowa wyrażenia zgody nie pociąga za sobą żadnych negatywnych konsekwencji, a pracownik dobrowolnie godzi się na wykorzystanie swoich danych i zakłada profil w serwisie, to wszystko odbywa się zgodnie z prawem.

Wojciech Wiewiórowski:: Czy ta zgoda musi mieć jakąś szczególną formę?

Jeżeli chodzi o wyrażenie zgody na ujawnienie danych szczególnie chronionych, tj. danych wymienionych w art. 27 ustawy o ochronie danych osobowych (np. dotyczących pochodzenia rasowego lub etnicznego, poglądów politycznych, przekonań religijnych czy przynależności wyznaniowej, partyjnej lub związkowej), to zgoda musi mieć formę pisemną. W pozostałych przypadkach każde oświadczenie woli, zgodne z Kodeksem cywilnym, jest dopuszczalne. Oczywiście dla celów dowodowych dobrze jest stosować formę pisemną.

JT: Załóżmy, że mamy otwartego na propozycje pracownika, który zgadza się na założenie własnego profilu i promowanie pracodawcy. Czy może w takiej zgodzie zastrzec, że dotyczy ona nie wszystkich danych?

Wojciech Wiewiórowski: Tak. I nie chodzi tylko o tak wrażliwe dane, jak przynależność związkowa czy wyznanie, ale nawet o zamieszczenie zdjęcia. Pracownik ma prawo wyrazić zgodę na założenie konta np. na Facebooku, ale odmówić zamieszczenia tam zdjęcia. Taki profil może przecież funkcjonować bez fotografii.

JT: Jeśli pracodawca ma taki profil, to czy może wyznaczyć pracownika, który będzie wprowadzał tam treści? To przecież wiąże się z przymusowym założeniem konta przez pracownika. Czy można zatrudnić pracownika, który będzie za to odpowiedzialny?

Wojciech Wiewiórowski: Oczywiście, że tak. To jest sytuacja podobna do tej, w której pracodawca zatrudnia kogoś w celu np. odbierania telefonu komórkowego danego przedsiębiorstwa. Jeśli odbieranie telefonów mieści się w katalogu obowiązków pracowniczych i taki jest cel zatrudnienia, to pracownik nie może powiedzieć, że nie będzie tego robił. Jeśli zatem zatrudniamy pracownika do tego, by promował firmę w serwisach społecznościowych czy w Internecie, to jednym z wymogów może być to, aby taka osoba posiadała konto w serwisie. Może to być niezbędny warunek do wykonywania pracy.

JT: I wtedy umowa o pracę może zawierać postanowienia obligujące do założenia profilu?

Wojciech Wiewiórowski: Tak, ale jak Pani powiedziała, takie zapisy mogą znaleźć się tylko w umowach tych osób, które zostały specjalnie zatrudnione w takim celu. Nie mogą więc figurować w umowach o pracę tysiąca osób, które zatrudniamy. Taki warunek możemy postawić osobie, która będzie pracowała na stanowisku czy w dziale, gdzie istnieje taka konieczność, czyli np. w dziale marketingu, do zadań którego należy promowanie firmy czy produktu na rynku elektronicznym.

JT: W firmie można wprowadzić Politykę korzystania z serwisów społecznościowych przez pracowników? Czy powinna ona zawierać jakieś szczególne zapisy związane z ochroną danych osobowych?

Wojciech Wiewiórowski: Taki dokument z pewnością jest przydatny, ale odnosząc się do określania przez pracodawcę zasad korzystania przez pracowników z portali społecznościowych trzeba rozróżnić dwa przypadki. Pierwszy to używanie serwisów społecznościowych (lub w ogóle Internetu) w miejscu pracy - w tym przypadku pracodawca ma pełne prawo ustalenia zasad postępowania. W konsekwencji może on zastosować wszelkiego rodzaju rozwiązania, ale pod warunkiem że pracownik jest o tym szczegółowo poinformowany.

Drugim przypadkiem odnosi się do wprowadzenia tego typu uregulowań w odniesieniu do aktywności pracownika poza godzinami jego pracy. Tutaj zalecałbym bardzo dużą ostrożność, bowiem każda tego typu ingerencja w życie pracownika poza jego czasem pracy może być potraktowana jako naruszenie prywatności. Trzeba zdać sobie sprawę, że pracownik nie jest osobą związaną z zakładem pracy 24 godziny na dobę. Natomiast prawdą jest, że w momencie zawierania umowy o pracę dana osoba zatrudniana bierze na siebie obowiązek dbania o dobre imię pracodawcy. I ten obowiązek istnieje niezależnie od regulaminów i niezależnie od tego, czy pracownik jest w godzinach czy poza godzinami pracy. Jeśli zatem działa „na własną rękę” np. na Facebooku, to musi pamiętać, że jest zobowiązany do zachowania lojalności wobec pracodawcy. A zatem przekazywanie w serwisie społecznościowym różnych informacji dotyczących pracodawcy, np. tego, w jaki sposób wykonywana jest praca, czy też jaka jest atmosfera w firmie, może być potraktowane jako działanie niełojalne.

JT: Wróćmy na moment do tego pierwszego obszaru — czyli aktywności pracownika w czasie pracy. Czy pracodawca może kontrolować działania pracownika w serwisach społecznościowych, a zatem sprawdzać, czy porusza się on na Facebooku tylko w obrębie profilu firmy, dodaje tam komentarze itp., czy też wykracza poza tę działalność i przy okazji koresponduje ze znajomymi?

Wojciech Wiewiórowski: Tutaj trzeba stosować ogólne zasady. Pracodawca ma prawo kontrolować, w jaki sposób pracownik korzysta z narzędzi udostępnionych mu przez pracodawcę. Istnieje tylko jedna podstawowa zasada, o której nie można zapominać: pracownik musi być precyzyjnie poinformowany o tym, jakie zasady go obowiązują i czego może dotyczyć kontrola. Taką informację powinien otrzymać zanim w ogóle rozpocznie się proces kontrolowania, a nie wtedy kiedy działania kontrolne już trwają, a co gorsza gdy zaczynamy wyciągać konsekwencje. Zawsze informujemy pracownika zanim zaczniemy kontrolować, a kontrola dotyczyć może tylko działań podejmowanych po tym, jak pracownik zapoznał się z informacją o kontroli. Z punktu widzenia pracodawcy uzasadnione jest czuwanie nad tym, w jaki sposób jest wykorzystywany czas pracy i pilnowanie metod komunikacji pracownika z osobami na zewnątrz firmy. Jest to istotne m.in. z uwagi na potrzebę zapewnienia kontroli nad tym, jakie informacje „wypływają” z firmy. Pracodawca ma więc szeroką możliwość kontroli, ale pod warunkiem że dopełni obowiązku informacyjnego.

JT: A tym, którzy już kontrolują, a nie poinformowali — co możemy doradzić?

Wojciech Wiewiórowski: Doradzam zapoznanie się z trzema aktami. Po pierwsze, z Kodeksem karnym, po drugie, z Kodeksem cywilnym i dopiero na końcu z ustawą o ochronie danych osobowych. Gdyby bowiem podczas kontroli pracownika doszło do naruszenia zasad ochrony danych osobowych, to oczywiście mogłoby doprowadzić do wydania przez GIODO decyzji administracyjnej nakazującej przywrócić stan zgodny z prawem, ale proszę pamiętać, że naruszenie tajemnicy korespondencji i tajemnicy komunikacji może stanowić niedozwoloną

ingerencję w dobra chronione przez prawo karne i prawo cywilne. Najostrzejszymi sankcjami za takie postępowanie są sankcje karne, o których mowa choćby w art. 267 k.k. Ten przepis nie dotyczy tylko listów, ale również wszelkiego rodzaju innych przesylek, również korespondencji w formie elektronicznej. Zalecam zatem wszechstronną ocenę, z jakich kanałów komunikacji mogą korzystać pracownicy i rozważne ustalenie zasad, na których mogą to robić. I uprzedzenie pracowników o ewentualnych kontrolach w tym zakresie.

JT: Można wprowadzić zakaz korzystania z Internetu w miejscu pracy z dnia na dzień?

Wojciech Wiewiórowski: Jeśli dotychczas pozwalaliśmy pracownikowi na wszystko, na nieograniczoną możliwość korzystania z komunikacji elektronicznej i nagle wprowadzamy reguły, które go ograniczają, zalecałbym ustalenie jakiegoś okresu przejściowego. Chodzi o to, aby osoby zatrudnione mogły dostosować się do nowych reguł. Jeśli pozwalaliśmy na wszystko i z dnia na dzień nie pozwalamy na nic, to w moim przekonaniu jest to nie *fair* wobec pracownika. Powiedziałbym wręcz, że takie działanie narusza jego prywatność. Powinien on dostać czas na to, aby poinformować osoby, z którymi kontaktował się za pośrednictwem np. służbowej poczty e-mail, że nie będzie miał już takiej możliwości lub aby korespondencję przekazywały na inny adres.

JT: Na profilach pracodawców publikowane są informacje dotyczące życia w firmie, imprez integracyjnych itp. Czy pracownik może się sprzeciwić takiemu postępowaniu?

Wojciech Wiewiórowski: Oczywiście. Pracownik może sobie zażyczyć, aby np. zdjęcie, na którym on się znajduje, zostało usunięte z serwisu, nawet jeśli jest to profil pracodawcy. Jedyne informacje, o umieszczeniu których pracodawca może samodzielnie decydować, to dane ułatwiające nawiązanie kontaktu z firmą, czyli imię i nazwisko pracownika, jego stanowisko, służbowy adres e-mail czy numer służbowego telefonu. Każde inne działanie musi się spotkać przynajmniej z brakiem sprzeciwu ze strony pracownika potraktowanym jako zgoda na zamieszczenie określonych informacji. Trzeba bowiem pamiętać, że to, co jednej osobie wydaje się działaniem jak najbardziej dopuszczalnym, dla drugiej osoby może być sytuacją skrajnie niedopuszczalną i pracodawcy powinni zdawać sobie z tego sprawę. Powinni wiedzieć, że ich pracownicy funkcjonują w bardzo różnych grupach społecznych, w których pewne zdarzenia, na które pracownik godzi się w pracy, chcąc zachować zatrudnienie, są niedopuszczalne. Jako klasyczny przykład podałbym sytuację związaną z wyznaniem regułami religii wyznawanej przez pracownika. Wiele osób jest członkami kościołów czy związków wyznaniowych, które np. nie dopuszczają spożywania alkoholu. I pokazanie pracownika uczestniczącego w imprezie firmowej, na której wszyscy piją piwo, może być skrajnym naruszeniem jego prywatności, nawet jeśli ten pracownik, chcąc zachować obowiązujące go zasady, nie pił. Liczy się samo pokazanie go w sytuacji, która jest dla jego grupy wyznaniowej niedopuszczalna.

JT: Co się dzieje z momentem odejścia pracownika z firmy, który czynnie prezentował firmę na FB? Czy wszystkie te wpisy na jego żądanie należy usunąć?

Wojciech Wiewiórowski: To jest sytuacja rozwiązana na gruncie obowiązujących przepisów. Trzeba pamiętać, że część z działań pracownika, również tych, które dokonywane są w Internecie, ma charakter działań autorskich i jako takie są chronione przez prawo autorskie. Ochronie takiej mogą podlegać same wpisy w serwisie społecznościowym. Są to autorskie dzieła wykonywane w ramach stosunków pracowniczych i ich właścicielem jest pracodawca. Ale pracownik ma też prawo żądania zachowania informacji, że to on jest autorem danego wpisu, bo jeśli pracodawca usunąłby taką informację, to mógłby naruszyć niemajątkowe prawa autorskie

pracownika. Uważam, że są to sprawy w dużej mierze do ustalenia pomiędzy stronami stosunku pracy. Natomiast prawdą jest, że przy źle skonstruowanej umowie pracownik odchodzący z firmy i likwidujący konto np. na Facebooku może spowodować zmiany w profilu pracodawcy. W związku z tym, zakładając taki profil i upoważniając pracownika do tego, aby wprowadzał tam treści, trzeba zdawać sobie sprawę z tego, że może on odejść z pracy.

JT: Pracownik zażądał usunięcia informacji o nim z Internetu. Pracodawca to zrobił. Jaką ma gwarancję, że nic z tymi danymi nie może się stać? Czy umieszczając dane pracownika w Internecie, jest jakieś zagrożenie, że możemy stracić nad tym kontrolę? I kto w takiej sytuacji ponosi za to odpowiedzialność?

Wojciech Wiewiórowski: Tu jesteśmy w trudnej sytuacji. Umieszczenie danych w Internecie oznacza, że znalazły się one w przestrzeni publicznej. W związku z tym niekiedy informacja o tym, że ktoś jest pracownikiem danej firmy może być trudna do usunięcia z sieci. Pracodawca przestaje mieć bowiem kontrolę np. nad kopiowaniem tych danych i zamieszczaniem ich w innych miejscach. Ale jeśli pracodawca ograniczy się do upubliczniania dość bezpiecznego zakresu informacji, czyli imienia i nazwiska oraz służbowych danych kontaktowych, to chroni się również przed ewentualnymi roszczeniami ze strony pracownika.

JT: A przechodząc do sytuacji zupełnie odmiennej. Czy można zabronić pracownikowi umieszczania w serwisach społecznościowych informacji o tym, gdzie pracuje?

Wojciech Wiewiórowski: To jest o tyle trudne pytanie, że nie ma na nie jednej odpowiedzi. Pomyśl zabraniając komuś informowania innych osób o miejscu zatrudnienia wydaje mi się zawsze dość absurdalny. Ale z drugiej strony wyobrażam sobie, że istnieją firmy, które nie są zainteresowane, żeby ich pracownicy upubliczniali informacje o miejscu swojego zatrudnienia. Nie wykluczam też sytuacji, w której tego typu informacja mogłaby być niebezpieczna dla samego pracownika. Można zatem powiedzieć, że czasem pracodawca może podejmować takie działania, choć będą to sytuacje wyjątkowe, sporadyczne. Takim wyjątkiem jest np. praca w służbach specjalnych.

JT: Czy krytyka pracodawcy na np. na Facebooku może być uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia?

Wojciech Wiewiórowski: Polskie przepisy dotyczące prawa pracy zobowiązują pracowników do dbania o dobro pracodawcy i do zachowania lojalności wobec niego. Jeśli pracownik w Internecie zamieszcza swoje zdanie na temat pracodawcy, powinien zdawać sobie sprawę z tego, że robi to publicznie. Nawet jeśli wydaje mu się, że ta publiczność jest dość skromna, bo są to np. tylko znajomi na profilu. Abstrahując od problemu, czy tylko te osoby mają do profilu dostęp, to podkreślić trzeba, że nawet grupa kilkunastu osób jest grupą publiczną. Zalecałbym zatem dużą ostrożność w zamieszczaniu opinii na temat pracodawcy. Zwłaszcza, że „namierzenie” osoby, która dokonała wpisu, nie tylko w serwisach społecznościowych, ale też na forach internetowych, jest dość proste. Nie trzeba tu żadnych badań kryminalistycznych ani dogłębnej wiedzy informatycznej.

Fakt, że w naszej firmie jesteśmy sfrustrowani, jest jakąś częścią naszego życia codziennego, ale publiczne przekazywanie tej informacji może wiązać się z odpowiedzialnością.

JT: I na koniec ostatnie pytanie, niezwiązane już z tematem, o którym dziś rozmawiamy, ale z pewnością interesującym naszych Czytelników. Generalny Inspektor Ochrony Danych Osobowych chce poszerzyć katalog informacji, jakich będzie się mógł domagać pracodawca od pracowników i kandydatów do pracy. Czy to prawda?

Wojciech Wiewiórowski: Nie jest to już prawdą. Był taki plan. Miał go mój poprzednik – Pan Minister Michał Serzycki. Z większością jego stanowisk się zgadzam, ale uważam, że w tym przypadku nie miał racji. Dlatego w październiku 2010 r. wycofałem pismo skierowane w tej sprawie do Senatu. Jestem bowiem zdania, że GIODO nie jest podmiotem właściwym do wnioskowania o liberalizację przepisów w tym zakresie. Zdaję sobie sprawę, że unormowania prawa pracy w tej kwestii są skrajnie restrykcyjne — przyznaję - ale są w Polsce inne podmioty zainteresowane tym, aby ten katalog rozszerzyć. Ja, oczywiście, z chęcią będę brał udział w dyskusji na ten temat, bo w niektórych przypadkach zmiana przepisów może być uzasadniona, natomiast nie chciałbym być podmiotem inicjującym te zmiany.

Dziękuję za rozmowę.