



MINISTER  
PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ

Warszawa, dnia 9 marca 2010 r.

*Jolanta Fedak*

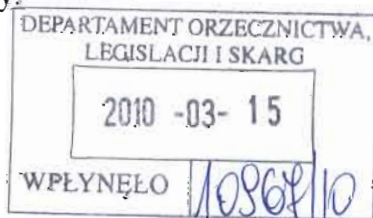
DPR-I-4102-119-JS/MK/BL/10

*J. Krawiec*  
*10.03.10*

**Pan**  
**Michał Serzycki**  
**Generalny Inspektor Ochrony**  
**Danych Osobowych**

W odpowiedzi na Pana wystąpienie z dnia 21 stycznia 2010 r., znak: DOLiS-035-416/09/2699/10, zawierające propozycję podjęcia prac legislacyjnych nad zmianą przepisów regulujących przetwarzanie danych osobowych pracowników (kandydatów do pracy) przez pracodawców oraz dokonania przeglądu obowiązujących przepisów prawa pracy w celu weryfikacji, czy i jakie przepisy wymagają nowelizacji oraz czy uzasadnione byłoby stworzenie nowych rozwiązań prawnych dotyczących spraw poruszonych w piśmie - uprzejmie przedstawiam następujące stanowisko:

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.) określa prawa i obowiązki pracowników i pracodawców. Nie jest to jednak całościowa regulacja dotycząca stosunku pracy. Ze względu na złożoność tej problematyki szereg kwestii (np. zatrudnianie pracowników tymczasowych, zwolnienia grupowe) uregulowanych zostało przepisami ustaw szczególnych oraz aktów wykonawczych do Kodeksu pracy.



Należy podkreślić, że Kodeks pracy zawiera przepisy o charakterze ogólnym, powszechnym, które - co do zasady - mają zastosowanie do wszystkich pracowników. Natomiast specyficzne prawa i obowiązki pracownicze, wynikające m.in. z charakteru pracy i jej rodzaju, z zasady są regulowane w innych ustawach, tj. ustawach normujących określoną sferę działalności (ustawa o transporcie drogowym, ustawa o ochronie osób i mienia) albo w pragmatykach służbowych (ustawa o służbie cywilnej, ustawa o pracownikach samorządowych). Regulacje w Kodeksie pracy mogą być zatem postrzegane jedynie jako określenie podstawowych standardów w dziedzinie zatrudnienia. Nie jest bowiem możliwe objęcie przepisami Kodeksu pracy praw i obowiązków wynikających ze specyficznego charakteru każdego rodzaju pracy, która może być (jest) świadczona w ramach stosunku pracy. Przesądza to m.in. o zakresie danych osobowych, których pracodawca może żądać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie i od pracownika. W tym stanie rzeczy można uznać za zasadne, aby niektóre osoby ubiegające się o pracę były obowiązane do ujawniania szerszego zakresu danych osobowych, o ile jest to uzasadnione szczególnym charakterem pracy, o którą się ubiegają. Z tego też względu art. 22<sup>1</sup> § 4 Kodeksu pracy stanowi, iż pracodawca może żądać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie, a także od pracownika podania innych danych osobowych niż określone w § 1 i 2 tego artykułu, jeżeli obowiązek ten wynika z odrębnych przepisów.

W mojej opinii zasadne byłoby uwzględnienie powyższego stanowiska przy rozważaniu, czy i jakie przepisy wymagają nowelizacji, ewentualnie czy i w odniesieniu do jakich kwestii uzasadnione byłoby stworzenie zupełnie nowych rozwiązań prawnych dotyczących przetwarzania danych osobowych w związku ze stosunkiem pracy. Warto przy tym zauważyć, iż do właściwości Ministra Pracy i Polityki Społecznej należy przede wszystkim regulowanie praw i obowiązków pracowniczych w Kodeksie pracy, natomiast szereg ustaw „branżowych” (regulujących kompleksowo określone sfery działalności) należy do właściwości innych ministrów, zgodnie z ustawą z dnia 4 września 1997 r. o działach administracji rządowej (Dz. U. z 2007 r. Nr 65, poz. 437 z późn. zm.).

Pragnę jednocześnie poinformować, iż podzielam pogląd zawarty w wyroku Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 1 grudnia 2009 r. (sygn. akt I OSK 249/09), iż uznanie faktu wyrażenia zgody na podstawie art. 23 ust. 1 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (Dz. U. z 2002 r. Nr 101, poz. 926 z późn. zm.), jako okoliczności legalizującej pobranie od pracownika innych danych niż wskazane w art. 22<sup>1</sup> Kodeksu pracy, stanowiłoby obejście tego przepisu. Brak równowagi w relacji pracodawca -

pracownik stawia bowiem pod znakiem zapytania dobrowolność wyrażenia zgody na pobieranie i przetworzenie danych osobowych. Jest to kolejny istotny aspekt, który należy brać pod uwagę, rozpatrując zasadność podniesionych w piśmie postulatów.

Rozpatrując te postulaty należy także mieć na uwadze konstytucyjną zasadę proporcjonalności, wyrażoną w art. 31 Konstytucji RP.

Mając powyższe na względzie przedstawiam następujące stanowisko odnośnie szczegółowych postulatów przedstawionych w Pana piśmie:

Zakres danych osobowych, których pracodawca ma prawo żądać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie i od pracownika, zawarty w katalogu w art. 22<sup>1</sup> § 1 i 2 Kodeksu pracy, należy uznać za wystarczający, aby pracodawca mógł podjąć racjonalną decyzję o zatrudnieniu danej osoby, a następnie wywiązywać się wobec niej z ustawowych obowiązków. Nie ma wśród tych danych osobowych wymienionych **informacji dotyczących karalności** pracownika. Natomiast w świetle przepisu art. 22<sup>1</sup> § 4 Kodeksu pracy podstawą żądania od osoby ubiegającej się o zatrudnienie informacji o niekaralności może być odrębny przepis rangi ustawowej, nakładający obowiązek podania takich danych. Należy zatem przyjąć, że tylko w przypadku wyraźnego przepisu rangi ustawowej zobowiązującego osobę ubiegającą się o zatrudnienie do wykazania swojej niekaralności i dostarczenia w związku z tym stosownego dokumentu – pracodawca ma prawo żądać od kandydata do pracy takiego dokumentu. Taka regulacja prawna występuje m.in. w:

- ustawie z dnia 20 czerwca 1985 r. o prokuraturze (Dz. U. z 2008 r. Nr 7, poz. 39 z późn. zm.). Zgodnie z art. 11 ust. 2 tej ustawy kandydat na stanowisko prokuratorskie przedstawia informację z Krajowego Rejestru Karnego dotyczącą jego osoby,
- ustawie z dnia 27 lipca 2001 r. – Prawo o ustroju sądów powszechnych (Dz. U. Nr 98, poz. 1070 z późn. zm.). Zgodnie z art. 57 § 1 tej ustawy zgłaszający swoją kandydaturę do objęcia stanowiska sędziego sądu powszechnego przedstawia informację z Krajowego Rejestru Karnego dotyczącą jego osoby.

W pozostałych przypadkach, gdy przepis rangi ustawowej wśród przesłanek koniecznych do spełnienia od kandydata do pracy wymienia niekaralność, właściwą drogą do uzyskania takiej informacji, jak się wydaje, jest wystąpienie pracodawcy do Krajowego Rejestru Karnego. Nie ma bowiem podstawy prawnej do tego, aby od kandydata do pracy żądać takiej informacji. Można tu wskazać takie regulacje prawne, jak np.:

- ustawę z dnia 22 sierpnia 1997 r. o ochronie osób i mienia (Dz. U. z 2005 r. Nr 145, poz. 1221 z późn. zm.), która w art. 26 ust. 2 pkt 5, art. 27 ust. 2 pkt 1, art. 28 ust. 2 pkt 2 i art. 29 ust. 2 wymaga od licencjonowanego pracownika ochrony fizycznej pierwszego, drugiego i trzeciego stopnia, a także od licencjonowanego pracownika zabezpieczenia technicznego pierwszego, drugiego i trzeciego stopnia, aby nie był on skazany prawomocnym orzeczeniem za przestępstwo umyślne,
- ustawę z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym (Dz. U. z 2007 r. Nr 125, poz. 874 z późn. zm.), która uzależnia podjęcie i wykonywanie transportu drogowego od nieskazania prawomocnym wyrokiem sądu za przestępstwa umyślne przeciwko bezpieczeństwu w komunikacji, mieniu, wiarygodności dokumentów lub środowisku,
- ustawę z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz. U. Nr 227, poz. 1505, z późn. zm.), która w art. 4 pkt 3 stanowi, że w służbie cywilnej może być zatrudniona osoba, która nie była skazana prawomocnym wyrokiem za umyślne przestępstwo lub umyślne przestępstwo skarbowe.

W związku z powyższym warto zauważyć, że obowiązujące przepisy nie zawierają jednego wzorca w zakresie informacji o niekaralności, wymagania te są formułowane w poszczególnych ustawach w różny sposób, zależnie od charakteru zatrudnienia. Zatem formułując zapytanie o karalność kandydata do pracy pracodawca powinien wyraźnie wskazać brzmienie konkretnego przepisu, określającego wymóg niekaralności od kandydata do pracy. Nie w każdym bowiem przypadku informacja uzyskana z Rejestru powinna dotyczyć każdego popełnionego przez kandydata przestępstwa, za które został skazany prawomocnym wyrokiem.

Zasady uzyskiwania informacji z Krajowego Rejestru Karnego reguluje szczegółowo ustawa z dnia 24 maja 2000 r. o Krajowym Rejestrze Karnym (Dz. U. z 2008 r. Nr 50, poz. 292 ze zm.). Z ustawy tej wynika, iż prawo do uzyskania informacji o osobach, których dane osobowe zgromadzone zostały w Rejestrze przysługuje pracodawcom, ale tylko w zakresie niezbędnym dla zatrudnienia pracownika, co do którego z przepisów ustawy wynika wymóg niekaralności, korzystania z pełni praw publicznych, a także ustalenia uprawnienia do zajmowania określonego stanowiska, wykonywania określonego zawodu lub prowadzenia określonej działalności gospodarczej (art. 6 ust. 1 pkt 10 ustawy). Ponadto każdemu przysługuje prawo do uzyskania informacji, czy jego dane osobowe zgromadzone są w Rejestrze. Osobie, której dane osobowe znajdują się w zbiorach danych zgromadzonych w Rejestrze, na jej wniosek, udostępnia się informację o treści wszystkich zapisów

dotyczących tej osoby (art. 7 ust. 1 ustawy). Informacje dotyczące niekaralności osoba ubiegająca się o zatrudnienie może zatem przedstawić pracodawcy z własnej inicjatywy, po uzyskaniu ich z Rejestru, np. jeżeli, jej zdaniem, mogą przyczynić się one do pozytywnej oceny przez pracodawcę i wyboru na dane stanowisko spośród wielu innych kandydatów.

W celu poszerzenia możliwości uzyskiwania informacji dotyczących karalności pracowników przez pracodawców - co można byłoby ewentualnie uznać za zasadne w przypadku określonych rodzajów prac (w szczególności związanych z obszarem finansów pracodawcy, odpowiedzialnością materialną pracowników) – zasadne byłoby rozważenie wprowadzenia stosownych zmian w ustawie o Krajowym Rejestrze Karnym.

Natomiast odnośnie postulatu uregulowania przeprowadzania przez pracodawców szeroko rozumianych **testów psychologicznych i psychometrycznych**, należy wyjaśnić, iż w obecnym stanie prawnym tego typu badania przewidziane są jedynie w nielicznych przepisach, m.in. w:

- art. 39a ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym (Dz. U. z 2007 r. Nr 125, poz. 874 z późn. zm.),
- art. 26 ust. 3 pkt 2 ustawy z dnia 22 sierpnia 1997 r. o ochronie osób i mienia (Dz. U. z 2005 r. Nr 145, poz. 1221 z późn. zm.), przy czym zasady dokonywania badań regulują przepisy rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 23 marca 1999 r. w sprawie badań lekarskich i psychologicznych osób ubiegających się o wydanie licencji oraz posiadających licencję pracownika ochrony fizycznej (Dz. U. Nr 30, poz. 299 z późn. zm.),
- § 12 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 16 grudnia 2009 r. w sprawie sposobu przeprowadzania postępowania kwalifikacyjnego w służbie cywilnej (Dz. U. Nr 218, poz. 1695 z późn. zm.).

Właściwy dobór pracowników do pracy jest obecnie możliwy na podstawie dokumentów potwierdzających kwalifikacje zawodowe, wymagane do wykonywania oferowanej pracy, dokumenty przedstawiające dotychczasowy przebieg zatrudnienia (przede wszystkim świadectwa pracy), a także inne dokumenty, które kandydaci do pracy mogą przedstawić w celu potwierdzenia swoich umiejętności i kwalifikacji zawodowych. W mojej opinii nie znajduje uzasadnienia nałożenie na wszystkich pracowników obowiązku poddania się badaniom psychologicznym i psychometrycznym. Tego rodzaju badania powinny być obowiązkowe przede wszystkim w przypadku takich rodzajów prac, od których zależne jest bezpieczeństwo samego pracownika i osób trzecich. Natomiast w przypadku przeważającej

liczby rodzajów prac jest to postulat zbyt daleko idący, ingerujący w prywatność pracownika. Wskutek badań psychologicznych możliwe jest bowiem pozyskanie wielu informacji dotyczących pracownika, z których znaczna część może nie być konieczna dla prawidłowej realizacji praw i obowiązków ze stosunku pracy.

Należy także zaznaczyć, że nie wydaje się możliwe określenie w przepisach rangi ustawowej bądź w przepisach wykonawczych do ustaw, metod i sposobu dokonywania takich badań w przypadku poszczególnych rodzajów prac, mając na względzie ich specyfikę i charakter. Konieczne byłoby także określenie osób uprawnionych do dokonywania takich badań, posiadających stosowne wykształcenie i kwalifikacje w tym kierunku.

W związku z postulatem dotyczącym rozważenia zmian w zakresie możliwości **uzyskiwanie przez pracodawców informacji o pracowniku z jego poprzednich miejsc pracy** – należy wyjaśnić, że w obecnym stanie prawnym takie informacje znajdują się w świadectwie pracy, wystawianym pracownikowi w związku z ustaniem zatrudnienia, zgodnie z art. 97 Kodeksu pracy. Wykazaniu w świadectwie pracy podlegają jedynie te informacje, które są niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych u kolejnych pracodawców oraz uprawnień z ubezpieczenia społecznego. Wykaz tych informacji zawarty jest w art. 97 § 2 Kodeksu pracy i doprecyzowany w przepisach rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (Dz. U. Nr 60, poz. 282 z późn. zm.). Należy podkreślić, że wykazaniu w świadectwie pracy podlegają jedynie informacje o charakterze obiektywnym, dotyczące okresu zatrudnienia pracownika u pracodawcy. Pracodawca nie może natomiast zamieścić w świadectwie pracy innych informacji niż wymagane przepisami prawa, w tym elementów ocennych. Ze względu na to, że w świadectwie pracy wykazywane są fakty dotyczące okresu zatrudnienia u pracodawcy o charakterze wyłącznie obiektywnym, w praktyce powoduje to bardzo małą konfliktogenność tej instytucji i łatwość rozstrzygania sporów na tym tle przez sądy pracy.

Natomiast w związku z postulatem uregulowania kwestii gromadzenia danych zawartych w **opiniach, tzw. referencjach**, trzeba stwierdzić, iż w obecnym stanie prawnym wydawanie opinii dotyczącej pracownika, m.in. podmiotowi zainteresowanemu zatrudnieniem tego pracownika, zarówno w formie ustnej, jak i pisemnej, nie jest dopuszczalne. W związku z zatrudnianiem pracownika pracodawca ma bowiem prawo

wystawiać tylko dokumenty przewidziane wprost przepisami prawa, a inne – tylko na wniosek pracownika.

Należy także wyjaśnić, iż w przeszłości przepisy Kodeksu pracy w art. 98 przewidywały obowiązek pracodawcy wydania pracownikowi, na jego wniosek, opinii o pracy w związku z wypowiedzeniem, rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy. Przepisy te określały szczegółowo zakres informacji, które powinny znaleźć się w tej opinii oraz tryb jej prostowania. Jednakże przepis zawierający te regulacje został uchylony i stracił moc w dniu 2 czerwca 1996 r. W praktyce wydawanie pracownikom opinii powodowało bowiem szereg konfliktów między pracownikami a pracodawcami na tle ich treści, ponieważ zawierały one elementy ocenne, o charakterze subiektywnym. W obecnym stanie prawnym nie ma przeszkód prawnych, aby opinia o pracowniku czy też referencje mogły być wystawione – jeżeli pracownik złoży w tej sprawie wniosek. W takim przypadku do decyzji pracownika należy, czy będzie posługiwał się taką opinią.

W związku z powyższym, opierając się na doświadczeniach z przeszłości, należy uznać, że ponowne wprowadzenie przepisów przewidujących taki obowiązek nie jest celowe. Szczególne problemy budziłoby sprecyzowanie zakresu informacji zawartych w tych opiniach. Należy się też spodziewać, że wystawienie pracownikowi niepochebnej opinii powodowałoby przeniesienie sporu na tym tle na drogę postępowania sądowego. Konieczne byłoby bowiem zapewnienie pracownikowi możliwości odwołania się od opinii pracodawcy do niezależnego organu. Należy uznać, że zakres danych ze świadectwa pracy, które co należy jeszcze raz podkreślić, są danymi o charakterze obiektywnym, jest wystarczający dla ustalenia uprawnień pracownika ze stosunku pracy i dla celów emerytalno - rentowych. W mojej opinii dalsza ingerencja ustawodawcy w tą problematykę nie jest pożądana.

W związku z **postulatem wprowadzenia przepisów powszechnie obowiązujących dotyczących pozyskiwania przez pracodawców danych osobowych w zakresie przynależności związkowej w związku z procesem rekrutacyjnym oraz tworzenia imiennych list członków organizacji związkowych organizujących akcje protestacyjne** – uprzejmie wyjaśniam, iż zgodnie z art. 59 ust 1 Konstytucji RP zapewnia się wolność zrzeszania się w związkach zawodowych, a na podstawie ust. 4 tego artykułu - zakres wolności zrzeszania się w związkach zawodowych może podlegać tylko takim ograniczeniom ustawowym, jakie są dopuszczalne przez wiążące RP umowy międzynarodowe. Przepis art. 32 ust. 2 Konstytucji wprowadza natomiast zakaz dyskryminacji w życiu politycznym,

społecznym i gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny. Na wolność zrzeszania się w związkach zawodowych składa się m.in. niezależność organizacji związkowych, zarówno od władz państwowych, jak i od pracodawców. Zasada ta wynika wprost z art. 3 ust. 2 Konwencji nr 87 MOP, a na gruncie prawa krajowego - z art. 1 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych. W świetle wymienionych przepisów niezależność związku zawodowego polega na powstrzymaniu się innych podmiotów od wszelkiej ingerencji, która ograniczałaby lub przeszkadzała w działaniu organizacji pracowników (w tym prowadzeniu akcji protestacyjnych i strajków). Ponadto Konwencja nr 98 MOP wymaga, by pracownicy korzystali z należytej ochrony przed wszelkimi aktami dyskryminacji, dążącymi do naruszenia wolności związkowej w dziedzinie pracy. Przepis art. 1 ust. 2 Konwencji nr 98 stanowi wprost, że taka ochrona powinna odnosić się do czynów mających na celu m.in. uzależnienie zatrudnienia pracownika od warunku, że nie przystąpi on do związku zawodowego lub przestanie należeć do takiego związku.

W związku z powyższym, wyrażam pogląd, że wprowadzenie powszechnie obowiązujących przepisów dotyczących pozyskiwania przez pracodawców danych osobowych w zakresie przynależności związkowej w trakcie procesu rekrutacyjnego oraz tworzenia imiennych list członków organizacji związkowych organizujących akcje protestacyjne - mogłoby stanowić naruszenie norm prawa międzynarodowego i Konstytucji RP.

Odnosnie uregulowania kwestii przetwarzania przez pracodawców **danych biometrycznych pracowników** podzielam pogląd wyrażony przez Pana, a także w powołanym na wstępie niniejszego pisma, wyroku Naczelnego Sądu Administracyjnego, iż wykorzystanie danych biometrycznych do kontroli czasu pracy pracowników jest nieproporcjonalne do zamierzonego celu ich przetwarzania, a tym samym narusza zasadę proporcjonalności. Czas pracy i ruch na terenie zakładu pracy można bowiem skutecznie kontrolować w inny sposób, mniej ingerujący w prywatność pracowników. Nie wyklucza to możliwości nałożenia na pracowników ujawnienia tego typu danych w przypadku rodzajów prac o szczególnym charakterze, m.in. związanych z dostępem do tajemnicy państwowej. Jednakże tego rodzaju regulacje prawne powinny być zamieszczone w przepisach innych ustaw niż Kodeks pracy, np. w pragmatykach służbowych.



Odnosnie potrzeby kompleksowego uregulowania przetwarzania informacji o pracownikach, w związku z **monitorowaniem zawartości skrzynek poczty elektronicznej i komputerów, którymi posługują się pracownicy, kontrolą rozmów telefonicznych, miejsca pobytu pracownika za pomocą urządzeń nawigacji satelitarnej** – należy wyjaśnić, iż Kodeks pracy nie zawiera przepisów, które wprost określałyby zasady stosowania różnego rodzaju monitoringu w miejscu pracy. Z przepisów Kodeksu pracy wynika natomiast, że pracownik jest obowiązany wykonywać swoje obowiązki sumiennie i starannie, w szczególności pracownik jest obowiązany m.in. do przestrzegania czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy (art. 22 § 1, art. 100 § 1 oraz art. 128 Kodeksu pracy), a pracodawca obowiązany jest organizować pracę w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy (art. 94 pkt 2 Kodeksu pracy). A zatem pracodawca, będąc organizatorem czasu pracy pracownika, ma prawo do sprawowania kontroli nad wypełnianymi przez pracownika obowiązkami służbowymi takimi środkami, jakie w konkretnej sytuacji uzna za właściwe. Trzeba podkreślić, że wszelkie narzędzia i sprzęty, jakie pracodawca udostępnia pracownikowi są przekazywane w celu wykonywania pracy, do użytku służbowego. Pracownik nie powinien zatem wykorzystywać ich do użytku prywatnego. Należy także przyjąć, że pracodawca, na którym spoczywa ryzyko prowadzonej działalności i który ponosi odpowiedzialność wobec osób trzecich za szkodę wyrządzoną przez pracowników przy wykonywaniu obowiązków służbowych (na podstawie art. 120 Kodeksu pracy), ma prawo kontrolować sposób wypełniania obowiązków przez pracownika. Służy to także ocenie wydajności pracownika i jakości jego pracy, od których to elementów uzależnione jest wynagrodzenie za pracę, co wynika wprost z art. 78 Kodeksu pracy.

Jednocześnie jednak trzeba podkreślić, że korzystanie przez pracodawcę z monitoringu musi się odbywać z poszanowaniem dóbr osobistych pracowników oraz ich prawa do prywatności. Wynika to m.in. z art. 5 i 30 Konstytucji RP, a także z art. 11<sup>1</sup> Kodeksu pracy oraz art. 23 Kodeksu cywilnego. Ze względu na te przepisy należy przyjąć, że pracodawca powinien poinformować pracowników o fakcie i zasadach stosowania monitoringu wobec pracowników. Zasady te mogą wynikać, np. z regulaminu pracy lub zarządzenia albo być udostępnione do wiadomości wszystkim pracownikom w inny sposób przyjęty u pracodawcy, np. poprzez zamieszczenie stosownej informacji na tablicy ogłoszeń. Należy także podkreślić, że jeżeli stosując monitoring pracodawca ustali, że pracownik korzysta, np. ze służbowej poczty elektronicznej dla celów prywatnych, to nie powinien zapoznawać się z prywatną korespondencją pracownika, ani też jej przechowywać, co

w sposób jednoznaczny wynika zarówno z art. 11<sup>1</sup> Kodeksu pracy, jak i art. 23 Kodeksu cywilnego.

W mojej ocenie szybki i ciągły rozwój technologii informatycznych, telekomunikacyjnych oraz przekazu elektronicznego sprawia, że nie jest możliwe uregulowanie w przepisach prawa w sposób szczegółowy i wyczerpujący wszystkich zasad monitorowania pracowników przez pracodawców. Chociaż obecnie funkcjonujące rozwiązania prawne nie wyznaczają wprost granic stosowania monitoringu w zakładach pracy, to pracodawca stosujący taką formę kontroli wykonywania pracy przez pracownika jest obowiązany podejmować działania zgodne z prawem, w celu zapobieżenia ewentualnym działaniom pracowników, które mogłyby wyrządzić mu szkodę. Ponadto, działania monitorujące powinny być stosowane z zachowaniem zasady adekwatności, tzn. środki podjęte przez pracodawcę powinny być proporcjonalne do celu, który ma zostać osiągnięty przy ich zastosowaniu oraz w jak najmniejszym stopniu ingerować w prywatność pracowników.

W związku z postulatem dotyczącym uregulowania problematyki dotyczącej **wewnętrznego systemu informowania o nieprawidłowościach w firmie (whistle-blowing scheme)** należy natomiast wyjaśnić, iż obowiązujące przepisy nie zawierają ustawowej definicji whistleblowingu. Jest to pojęcie funkcjonujące przede wszystkim na gruncie prawa anglosaskiego. W praktyce za whistleblowing najczęściej uważa się ujawnianie w interesie publicznym określonych informacji (nieprawidłowości) związanych z działalnością prowadzoną przez pracodawcę, u którego osoba jest zatrudniona. Formułowane są także inne definicje tego pojęcia.

Wyrażam opinię, iż obowiązujące przepisy prawa pracy w wystarczający sposób chronią takich pracowników (whistleblower'ów) przed negatywnymi konsekwencjami ze strony pracodawcy w związku z ujawnieniem przez nich nieprawidłowości, a nawet przestępstw, jakie mają miejsce u zatrudniającego ich pracodawcy. Trzeba bowiem stwierdzić, że pracownik jest wprawdzie obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, ale tylko wówczas, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę (art. 100 § 1 Kodeksu pracy). A zatem pracownik nie ma obowiązku wykonywania poleceń przełożonych, o ile są one niezgodne z przepisami prawa, np. co do nieujawniania informacji, które mogłyby spowodować negatywne skutki dla pracodawcy, który narusza przepisy prawa. Skutkiem

tego, pracodawca nie może wyciągnąć wobec pracownika, który nie wykonał takiego polecenia, żadnych negatywnych konsekwencji. Obowiązujące przepisy, w tym przepisy Kodeksu pracy, w wystarczający sposób zabezpieczają pracownika przed bezprawnym wyciągnięciem wobec niego takich konsekwencji. Do przepisów tych należą w pierwszej kolejności przepisy zakazujące dyskryminacji, w tym dyskryminacji w zatrudnieniu. Zgodnie bowiem z art. 32 ust. 2 Konstytucji RP nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiejkolwiek przyczyny. Natomiast w stosunkach pracy zakaz dyskryminacji potwierdzają przepisy prawa pracy, tj. art. 11<sup>2</sup>, 11<sup>3</sup> i 18<sup>3a</sup> Kodeksu pracy. Z przepisów tych wynika, iż pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków. Ponadto niedopuszczalna jest jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia. Pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio. Należy podkreślić, że w myśl art. 18<sup>3a</sup> § 5 Kodeksu pracy przejawem dyskryminowania jest także m.in. niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery (molestowanie). Pracownik, który czuje się przez pracodawcę dyskryminowany, w rozumieniu powyższych przepisów, może skorzystać ze stosownych uprawnień w celu ochrony przed dyskryminacją z jakiegokolwiek względu, w tym np. dyskryminacją spowodowaną ujawnieniem przez niego nieprawidłowości mających miejsce w zakładzie pracy. Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów (art. 18<sup>3d</sup> Kodeksu pracy). Ponadto, przepisy gwarantują takiemu pracownikowi, iż skorzystanie przez niego z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może być podstawą niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia (art. 18<sup>3c</sup> § 1 Kodeksu pracy).

Jeżeli natomiast działań odwetowych podjętych przez pracodawcę nie można zakwalifikować jako dyskryminacji, bowiem odnoszą się one nie tyle do niekorzystnego

traktowania pracownika w zatrudnieniu, ile do pracownika jako osoby - można dokonać ich oceny w świetle przepisów zakazujących mobbingu w zakładzie pracy. Zgodnie z art. 94<sup>3</sup> § 2 Kodeksu pracy mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Pracodawca nie może stosować mobbingu w zakładzie pracy, co więcej, jest mu obowiązany przeciwdziałać; obowiązek taki nakłada na niego art. 94<sup>3</sup> § 1 Kodeksu pracy. Na mocy art. 94<sup>3</sup> Kodeksu pracy pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Natomiast pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

Ochronę pracownikowi zapewniają także przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę. Pracownik, który czuje się pokrzywdzony zwolnieniem z pracy może bowiem odwołać się do sądu pracy, który w razie stwierdzenia, że pracownik został zwolniony bezpodstawnie lub z naruszeniem przepisów, orzeka m.in. o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu (art. 45 § 1, art. 56 § 1 Kodeksu pracy).

Zatem, w mojej ocenie, nie jest konieczne podjęcie dodatkowych środków ochrony pracowników – whistleblower'ów na gruncie przepisów prawa pracy, ponieważ obecnie obowiązujące przepisy w wystarczający sposób zabezpieczają ochronę ich stosunku pracy.

Jednocześnie uprzejmie informuję, że z przepisów Kodeksu pracy nie wynika obowiązek pracodawcy ujawnienia danych osobowych whistleblowera osobie podejrzewanej o popełnienie czynu naruszającego przepisy. Kwestia czasu i zakresu danych osobowych, jakie muszą być ujawnione przez pracodawcę pracownikowi, którego dane są przetwarzane, w związku z zasadami wewnętrznego systemu informowania o nieprawidłowościach, nie jest bowiem związana z prawami i obowiązkami ze stosunku pracy, co jest przedmiotem regulacji zawartych w Kodeksie pracy.

Odnosząc się do propozycji **bardziej jednoznacznego zdefiniowania danych dotyczących stanu zdrowia pracowników, celu ich pozyskiwania, przesłanek dopuszczających przetwarzanie tych danych przez pracodawcę i lekarzy oraz**

**rygorystycznego ustalenia zasady gromadzenia dokumentacji związanej z ustalaniem stanu zdrowia pracowników** pragnę wyjaśnić, iż w mojej opinii przepisy Kodeksu pracy w sposób precyzyjny określają przypadki, w których niezbędne jest uzyskanie opinii lekarza na temat stanu zdrowia pracownika. Od tego zależy bowiem właściwa realizacja obowiązków pracodawcy dotyczących ochrony życia i zdrowia pracowników. Wydane na podstawie art. 229 § 8 Kodeksu pracy rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz. U. Nr 69, poz. 332, z późn. zm.), określa między innymi zakres wstępnych, okresowych i kontrolnych badań lekarskich pracowników, tryb ich przeprowadzania oraz sposób dokumentowania i kontroli tych badań, a także tryb wydawania i przechowywania orzeczeń lekarskich. Szczegółowo zostały także określone wzory zaświadczeń lekarskich oraz rejestr zaświadczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy. Pracodawca kierujący pracownika na te badania otrzymuje jednak tylko zaświadczenie lekarskie, w którym lekarz przeprowadzający badanie profilaktyczne wpisuje sentencję orzeczenia stwierdzającą:

- brak przeciwwskazań zdrowotnych do pracy do pracy na określonym stanowisku lub
- istnienie przeciwwskazań zdrowotnych do pracy na określonym stanowisku.

W zaświadczeniu lekarskim lekarz nie podaje uzasadnienia swojej decyzji.

Zadania dotyczące ochrony zdrowia pracujących przed wpływem niekorzystnych warunków środowiska pracy i sposobem jej wykonywania oraz sprawowania profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracującymi, w tym kontroli zdrowia pracujących realizuje służba medycyny pracy, która działa na podstawie ustawy z dnia 27 czerwca 1997 r. (Dz. U. z 2004 r. Nr 125, poz. 1317, z późn. zm.). Zgodnie z przepisami tej ustawy jednostka służby medycyny pracy prowadzi dokumentację medyczną osób objętych zakresem jej działania. Dane zawarte w dokumentacji medycznej oraz dokumentacji badań i orzeczeń psychologicznych są objęte tajemnicą zawodową i służbową.

Zasady udostępniania dokumentacji medycznej określa ustawa z dnia 6 listopada 2008 r. o prawach pacjenta i Rzeczniku Praw Pacjenta (Dz. U. z 2009 r. Nr 52, poz. 417, z późn. zm.).

Przedstawiając powyższe należy stwierdzić, że przepisy dotyczące badań lekarskich pracowników szczegółowo określają dane dotyczące stanu zdrowia pracowników niezbędne dla właściwej realizacji obowiązków pracodawcy wynikających z Kodeksu pracy, cel ich pozyskiwania oraz przetwarzania, jak również rygorystyczne zasady gromadzenia tej dokumentacji i jej udostępniania. Procedury te zapewniają niewątpliwie właściwą ochronę danych osobowych pracowników.

**MINISTER**  
*Jolanta Fedak*