



RZECZNIK PRAW OBYWATELSKICH

Warszawa,

Adam Bodnar

III.7040.103.2015.AU

**Pani
Elżbieta Rafalska
Minister Rodziny, Pracy
i Polityki Społecznej
ul. Nowogrodzka 1/3/5
00-513 Warszawa**

Zakres danych osobowych, jakich w obowiązującym stanie prawnym może żądać pracodawca od kandydatów do pracy lub pracowników stanowi istotny problem zarówno z punktu widzenia pracodawców jak i pracowników.

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej w art. 51 ust. 1 wskazuje, że „nikt nie może być obowiązany inaczej niż na podstawie ustawy do ujawniania informacji dotyczących jego osoby”. Tymczasem w świetle art. 22¹ § 4 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (tj. Dz. U. z 2014 r., poz. 1502 ze zm.), zwanej dalej Kodeksem pracy, pracodawca może żądać podania innych danych niż określone w § 1 i 2, jeżeli obowiązek ich podania wynika z odrębnych przepisów. Wskazany przepis sugeruje wbrew Konstytucji RP, że taki obowiązek może wynikać również z przepisów rangi podustawowej. Podobne wątpliwości dotyczą także art. 23 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (tj. Dz. U. z 2016 r., poz. 922), zwanej dalej ustawą o ochronie danych osobowych.

Z uwagi na przytoczone powyżej kategoryczne brzmienie art. 51 ust. 1 Konstytucji RP układy zbiorowe pracy i inne źródła prawa pracy, wymienione w art. 9 § 1 Kodeksu pracy, nie mogą być rozumiane jako odrębne przepisy w rozumieniu art. 22¹ § 4 k. p.

Z przeprowadzonej analizy obecnych regulacji prawnych w zakresie uprawnień pracodawcy do zbierania danych osobowych pracowników/ kandydatów do pracy, po skonfrontowaniu z praktyką ich stosowania, a także wymogami wynikającymi z rozwoju techniki, wynika, że zakres danych osobowych wskazany w art. 22¹ Kodeksu pracy, jest natomiast często zbyt wąski.

Na nieadekwatność brzmienia tego przepisu do potrzeb, jakie obecnie dyktuje rynek pracy, ograniczenie pracodawców w pozyskiwaniu danych osobowych o kandydatach do pracy, a także niejednoznaczną interpretację przepisów w zakresie przetwarzania danych przez pracodawców szczegółowo wskazuje Państwowa Inspekcja Pracy i Generalny Inspektor Ochrony Danych Osobowych.

Wątpliwości powstają w szczególności w obszarze przetwarzania danych o niekaralności pracowników, przetwarzania danych (opinii, referencji) z poprzednich miejsc pracy, danych o przynależności związkowej, danych biometrycznych, zawartości służbowych skrzynek pocztowych i dysków komputerowych, obowiązku składania przez pracowników oświadczeń majątkowych, monitorowania pracowników nowymi technikami jak GPS, skanowania lub kopiowania dowodów osobistych.

Dzięki postępowi technicznemu możliwe jest wykorzystywanie przez pracodawców czytników biometrycznych (linie papilarne, wzór siatkówki lub tęczówki oka, głos czy cechy twarzy) w szczególności na potrzeby ewidencji czasu pracy, jednak wobec zamkniętego katalogu w art. 22¹ Kodeksu pracy, a także rozbieżnego orzecznictwa takie działanie jest problematyczne (tak wyrok WSA w Warszawie z dnia 27 listopada 2008 r., sygn. akt II SA/Wa 903/08, LEX nr 521934; odmiennie wyrok NSA w Warszawie z dnia 1 grudnia 2009 r. sygn. akt I OSK 249/09, ONSAiWSA 2011/2/39).

Utrudnieniem w stosowaniu przepisów prawa pracy w omawianym obszarze jest także rozproszenie norm prawnych w różnych aktach prawnych, odnoszących się do możliwości zgodnego z prawem pozyskania danych osobowych, w szczególności w ustawie z dnia 24 maja 2000 r. o Krajowym Rejestrze Karnym, tj. Dz. U. z 2015 r., poz.1036 (uzyskanie informacji o niekaralności, korzystaniu z pełni praw publicznych, uprawnieniu do zajmowania określonego stanowiska, wykonywaniu określonego zawodu lub prowadzeniu określonej działalności gospodarczej), przepisach pragmatyk służbowych (uzyskanie informacji o niekaralności w związku z art. 22¹ § 4 Kodeksu pracy), ustawie o ochronie danych osobowych (tworzenie bazy danych o pracowniku).

Sygnalizowany wielokrotnie przez Rzecznika Praw Obywatelskich brak szczegółowych regulacji prawnych w zakresie monitoringu powoduje i na tym obszarze problemy. Zalecenia dotyczące przetwarzania danych osobowych, w tym wskazania w zakresie stosowania monitoringu pracowników, z perspektywy nowych technologii zawiera rekomendacja Rady Europy z dnia 1 kwietnia 2015 r. w przedmiocie ochrony danych osobowych, wykorzystywanych dla celów zatrudnienia (Zalecenie CM/REC (2015) 5 Komitetu Ministrów dla Państw Członkowskich), a także wytyczne Międzynarodowej Organizacji Pracy. Rozwiązanie kwestii monitoringu proponuje w rekomendacjach francuska CNIL (Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés), Katalog dobrych praktyk na stronie internetowej:

<https://www.cnil.fr/sites/default/files/typo/document/CNIL-PIA-3-GoodPractices.pdf>, poprzez zezwalanie pracownikom na umiarkowane korzystanie z komputera służbowego i Internetu dla celów prywatnych, a także wyposażenie pracownika w dwa konta: jedno dla potrzeb pracowniczych z monitoringiem oraz drugie do celów prywatnych, sprawdzane tylko w wyjątkowych przypadkach.

Wąskie potraktowanie zakresu danych osobowych w art. 22¹ Kodeksu pracy prowadzi w praktyce do przekazywania danych spoza tego katalogu pracodawcy za zgodą przekazującego. Jednak z uwagi na nierówną pozycję stron (silniejszą pracodawcy i z natury swej słabszą pracownika), prawo pracy powinno wprost uregulować zakres danych osobowych, pełniąc w ten sposób funkcję ochronną przed nadmierną ingerencją pracodawcy w prywatność pracownika.

Działając na podstawie art. 16 ust. 1 ustawy z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich (tj. Dz. U. z 2014 r. poz. 1648 ze zm.), uprzejmie proszę Panią Minister o przedstawienie stanowiska w tym zakresie.