

Informacje, których może od pracownika żądać pracodawca

Zgodnie z art. 47 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej każdy ma prawo do ochrony prawnej życia prywatnego, rodzinnego, czci i dobrego imienia oraz do decydowania o swoim życiu osobistym. Szczególną wagę zasługuje pierwsza z wymienionych wartości, a zatem prawo do prywatności. Rozwinięciem powyższej zasady jest art. 51 ustawy zasadniczej, w którym jest m.in. mowa o tym, że nikt nie może być obowiązany inaczej niż na podstawie ustawy do ujawniania informacji dotyczących jego osoby (ust. 1).

Oznacza to, że zasadą jest brak możliwości pozyskiwania przez podmioty trzecie informacji o danej osobie. Wszelkie zatem odstępstwa od niej należy traktować w kategorii wyjątku co oczywiście rodzi określone skutki. Podstawowym zaś jest ten, że nie można domniemywać uprawnienia do zbierania czyichś danych osobowych.

Kluczowym aktem w zakresie dopuszczalności pozyskiwania informacji o osobach jest oczywiście ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (t.j. Dz. U. 2002 r., Nr 101, poz. 926 z późn. zm.). Wprowadza ona generalną regułę, zgodnie z którą przetwarzanie danych osobowych (przez co należy rozumieć jakiejkolwiek operacje wykonywane na danych osobowych, takie jak zbieranie, utrwalanie, przechowywanie, opracowywanie, zmienianie, udostępnianie i usuwanie, a zwłaszcza te, które wykonuje się w systemach informatycznych) jest dopuszczalne przede wszystkim gdy osoba, której dane dotyczą wyrazi na to zgodę (art. 23 ust. 1 pkt 1 ustawy).

Znaczenie art. 22¹ Kodeksu pracy

Dla relacji pracownik pracodawca szczególne znaczenie ma oczywiście regulacja zawarta w Kodeksie pracy. W tym akcie zaś przepisem, który bezpośrednio dotyczy omawianej kwestii jest art. 22¹.

Zawiera on katalog informacji, do których uzyskania uprawniony jest pracodawca. Co ważne ustawodawca wyraźnie wyróżnia dwie okoliczności, w których mogą się znaleźć wobec siebie pracodawca i osoba zatrudniania. Z każdą z nich łączy zaś inny zakres prawa pracodawcy do informacji. W § 1 tego przepisu unormowano okoliczność, w której dana osoba dopiero ubiega się o zatrudnienie, a więc nie jest jeszcze pracownikiem. Od kandydata do pracy pracodawca może zatem wymagać podania danych obejmujących: imię (imiona) i nazwisko, imiona rodziców, datę urodzenia, miejsce zamieszkania (adres do korespondencji), wykształcenie oraz przebieg dotychczasowego zatrudnienia.

Z kolei § 2 obejmuje okoliczność, w której stosunek pracy został już nawiązany. W takim wypadku pracodawca może dodatkowo żądać innych danych osobowych pracownika, a także imion i nazwisk oraz dat urodzenia dzieci pracownika, jeżeli podanie takich danych jest konieczne ze względu na korzystanie przez pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy (np. w celu uzyskania świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych), a także numeru PESEL pracownika.

Ponadto pracodawca może żądać przekazania mu innych niż wskazane powyżej informacji, jeżeli taki obowiązek wynika z przepisów odrębnych. Przykładem takiej sytuacji jest możliwość żądania od kandydata do pracy na stanowisku pracownika ochrony zaświadczenia o niekaralności.

Należy ponownie podkreślić, że z całokształtu regulacji dotyczących prawa do prywatności wynika, że wskazany powyżej katalog informacji ma charakter zamknięty. Znalazło to potwierdzenie w wyroku Sadu Najwyższego z dnia 5 sierpnia 2008 r., I PK 37/08: „Polecenie pracodawcy nakładające na pracownika obowiązek udzielenia informacji (danych osobowych) niewymienionych w art. 22¹ § 1 i 2 k.p. lub

w odrębnych przepisach (art. 22¹ § 4 k.p.) jest niezgodne z prawem (art. 100 § 1 k.p.) i dlatego odmowa jego wykonania nie może stanowić podstawy rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.”.

Relacja Kodeksu pracy do ustawy o ochronie danych osobowych

Jak już zostało wskazane walor przepisów ogólnych w zakresie ochrony danych osobowych mają przepisy ustawy z 1997 r. Może zatem pojawić się pytanie o wzajemną relację postanowień tego aktu i kodeksu pracy. W praktyce największe wątpliwości budzi kwestia czy zgoda wyrażona przez pracownika (lub osobę kandydującą do zatrudnienia) wystarczy, ażeby umożliwić pracodawcy pozyskiwanie innych informacji o pracowniku niż te wskazane wyraźnie w przepisach prawa. Wskazuje się bowiem, że pracownik pozostając w podporządkowaniu pracodawcy nie może faktycznie w sposób dobrowolny, ni-

czym nie skrepowany wyrazić takiej zgody (działa pod faktyczną presją). Kierując się takimi założeniami Generalny Inspektor Danych Osobowych wydał decyzję zabraniającą jednemu z zakładów pracy potwierdzania obecności pracowników poprzez skanowanie ich linii papilarnych, pomimo że wyrazili oni na to zgodę. Sprawa ta trafiła następnie do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie, który w wyroku z dnia 27 listopada 2008 r., II SA/Wa 903/08 nie podtrzymał stanowiska GODO, orzekając m.in., że „Nie można przyjąć, że normy prawa pracy zapewniają dalej idącą ochronę informacji o pracowniku, aniżeli ustawa o ochronie danych osobowych, gdyż to właśnie w świetle jej przepisów winna być prowadzona kontrola prawidłowości przetwarzania innych danych, niż wymienione w art. 22 1 § 1-4 k.p.”.

- *Jakub Szmit - Specjalista w Zespole Prawnym Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”*

Dane GUS

Bezrobocie w sierpniu 2011

Resort pracy przedstawił dane o bezrobociu, z których wynika, że **w sierpniu 2011 roku stopa bezrobocia wyniosła 11,6%**, co oznacza, że bezrobocie spadło w porównaniu do poprzedniego

miesiąca o 0,1 pkt procentowego. W analogicznym okresie ubiegłego roku wskaźnik ten obniżył się również o 0,1 punktu (z 11,5% do 11,4%).

Przeciętne zatrudnienie i wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw w lipcu 2011 r.

Wyszczególnienie	VII 2011			I-VII 2011
	w liczbach bezwzględnych	VI 2011=100	VII 2010=100	I-VII 2010=100
Sektor przedsiębiorstw				
Zatrudnienie w tys.	5528,1	100,0	103,3	103,7
Przeciętne wynagrodzenie ogółem (brutto) w zł	3611,56	100,3	105,2	105,1
w tym bez wypłat z zysku ...	3571,92	99,7	104,5	105,0

Materiał zebrała i opracowała: Maria Kościńska

Źródło: GUS, MPiPS