

**Oryginalny artykuł naukowy**  
**Original article**

Data wpływu/Received: **28.07.2018**

Data recenzji/Accepted: **30.10.2018**

Data publikacji/Published: **30.12.2018**

Źródła finansowania publikacji: **Wyższa Szkoła Humanitas**

**DOI: 10.5604/01.3001.0013.1795**

Authors' Contribution:

(A) Study Design (projekt badania)

(B) Data Collection (zbieranie danych)

(C) Statistical Analysis (analiza statystyczna)

(D) Data Interpretation (interpretacja danych)

(E) Manuscript Preparation (redagowanie opracowania)

(F) **Literature Search (badania literaturowe)**

Dorota Fleszer\*

## PRZETWARZANIE DANYCH OSOBOWYCH KANDYDATA DO PRACY I PRACOWNIKA

### WSTĘP

Nie ulega wątpliwości, że nieodłącznym elementem relacji między pracodawcą a pracownikiem jest przetwarzanie danych osobowych. W tej sferze życia społecznego pracownik autonomii informacyjnej zachować nie może, co nie oznacza jednakże swobody pracodawcy w pozyskiwaniu i gromadzeniu dowolnych o nim informacji. Ochronę pracownika przed nadmiernymi żądaniem pracodawcy w tym zakresie przewidują przepisy Kodeksu pracy.

Istniejące zależności pomiędzy uczestnikami stosunków społecznych, a także złożoność relacji między nimi powoduje, że kwestii związanych z ochroną ich danych osobo-

---

\* dr; Wydział Administracji i Zarządzania Wyższej Szkoły Humanitas.

wych nie sposób ująć jednoznacznie i szablonowo. Istotne z punktu widzenia przetwarzania danych osobowych w stosunku pracy wydaje się stanowisko Sądu Najwyższego, który w wyroku z 5.08.2008 r. dokonał kategoryzacji danych osobowych wykorzystywanych w stosunku pracy. Otóż stwierdza on, że „art. 22<sup>1</sup> KP dzieli okoliczności dotyczące życia pracownika i kandydata na pracownika na cztery sfery: sferę identyfikacji personalnej (imię i nazwisko, imiona rodziców, miejsce zamieszkania lub adres do korespondencji, a także numer PESEL), sferę pracy (okoliczności dotyczące wykształcenia kandydata do pracy oraz przebiegu jego dotychczasowego zatrudnienia), sferę tajemnicy osobistej i sferę tajemnicy prywatnej. Za okoliczności należące do sfery prywatnej ustawodawca uznał inne dane osobowe pracownika (np. wiek, inwalidztwo, kombatanctwo, posiadanie dzieci do lat czternastu oraz imiona i nazwiska dzieci)”<sup>1</sup>. Dlatego też słusznie w doktrynie podkreśla się, że „przetwarzanie danych osobowych związanych z zatrudnieniem odznacza się odrębnością w porównaniu z innymi dziedzinami życia społecznego, w których obywatel może być zmuszony do ujawnienia dotyczących go informacji. Ze względu na rozbudowaną treść stosunków pracy pracodawca musi bowiem uzyskiwać i gromadzić określone informacje na temat osoby pracownika”<sup>2</sup>. Tym samym „celem ochrony danych w prawie pracy jest zapobieżenie nadużywaniu tego prawa, prowadzące zwłaszcza do odmowy przyjęcia do pracy lub niekorzystnego ukształtowania sytuacji pracownika, na skutek niedozwolonego pozyskania danych”<sup>3</sup>.

Problematyka ochrony danych osobowych pracowników i osób ubiegających się o zatrudnienie pracownicze została uregulowana bezpośrednio w Kodeksie pracy<sup>4</sup>. Mowa tu o art. 22<sup>1</sup> ustawy z 26.06.1974 r. Kodeks pracy<sup>5</sup> (dalej: kp). Wymieniony przepis po pierwsze „reguluje zakres danych osobowych związanych z zatrudnieniem, których ujawnienia może żądać pracodawca”<sup>6</sup>, po drugie ogranicza prawo pracodawcy do zbierania informacji o osobie ubiegającej się o zatrudnienie i o pracowniku<sup>7</sup>. Jednocześnie – co wymaga podkreślenia - nie tworzy obowiązku ujawniania danych, lecz upoważnia pracodawcę do ich żądania. W odniesieniu do pracownika obowiązek taki może wynikać z treści stosunku pracy. Osoba ubiegająca się o zatrudnienie ma natomiast tylko faktyczny obowiązek ujawnienia danych, wynikający z chęci uzyskania zatrudnienia”<sup>8</sup>. W doktrynie wysunięta została dalej idąca teza, zgodnie z którą „ograniczenie prawa

<sup>1</sup> Wyrok SN z 5.08.2008 r., I PK 37/08, LEX nr 500205; por. wyrok SN z 17.04.2007 r., I UK 324/06, MPP 2007, nr 12, s. 654

<sup>2</sup> L. Florek, T. Zieliński, *Komentarz do art. 22<sup>1</sup> Kodeksu pracy*, [w:] L. Florek (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, WKP 2017, LEX.

<sup>3</sup> Ibidem.

<sup>4</sup> M. Barański, M. Giermak, *Przetwarzanie danych osobowych w kontekście zatrudnienia pracowniczego*, „Państwo i Prawo” 2017, nr 10, s. 90-91.

<sup>5</sup> Tekst jedn. Dz.U. z 2018 r., poz. 108, z późn. zm.

<sup>6</sup> M. Tomaszewska, *Komentarz do art. 22<sup>1</sup> Kodeksu pracy*, [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, WK 2016, LEX.

<sup>7</sup> L. Florek, T. Zieliński, *Komentarz do art. 22<sup>1</sup> Kodeksu pracy...*, LEX.

<sup>8</sup> Ibidem.

do informacji po stronie pracodawcy oznacza możliwość odmowy udzielania tych informacji po stronie pracownika. W związku z tym należy uznać również prawo osób zatrudniających się lub zatrudnionych do podawania nieprawdziwej informacji dotyczącej tych danych osobowych, których nie mają obowiązku ujawniać, np. stanu ciąży czy pogorszenia stanu zdrowia<sup>9</sup>. Również SN w wyroku z 5.08.2008 r. stwierdza, że odmowa udzielenia przez pracownika informacji przewidzianych w art. 22<sup>1</sup> kp jest naruszeniem jego obowiązków pracowniczych i – w zależności od okoliczności – uzasadnia zastosowanie sankcji przewidzianych prawem pracy. Dotyczy to jednak tylko sytuacji, gdy pracownik bezzasadnie odmawia podania informacji, mimo że zobowiązuje go do tego ten przepis ustawy. Nie może więc dla pracownika wywoływać negatywnych konsekwencji jego zachowanie polegające na odmowie udzielenia informacji, których nie wymaga od niego ustawa<sup>10</sup>.

Przedmiotem niniejszego opracowania jest wyznaczenie dopuszczalnego katalogu danych osobowych, których przetwarzanie jest legalne w stosunku pracy. Poruszona zostanie także problematyka przetwarzania danych osobowych pracownika na podstawie udzielonej przez niego zgody. Nie zostanie podjęte zagadnienie obowiązków pracodawcy jako administratora danych, których wykonanie nakładają na niego stosowne przepisy o ochronie danych osobowych. Wszelkie ustalenia dokonano na podstawie orzecznictwa oraz doktryny.

## ZAKRES PRZETWARZANYCH DANYCH OSOBOWYCH KANDYDATA DO PRACY

Dopuszczalny zakres danych osobowych, których ma prawo domagać się pracodawca od osoby ubiegającej się o zatrudnienie, określony został w art. 22<sup>1</sup> § 1 kp. Jak wynika z literalnego brzmienia tej regulacji prawnej, obejmuje on:

- imię (imiona) i nazwisko,
- imiona rodziców,
- datę urodzenia,
- miejsce zamieszkania (adres do korespondencji),
- wykształcenie,
- przebieg dotychczasowego zatrudnienia.

Jak słusznie podkreśla Z. Góral, katalog informacji określony w art. 22<sup>1</sup> § 1 kp ma charakter zamknięty. Zasadniczo więc pracodawca może żądać podania przez kandydata jedynie powyższych danych<sup>11</sup>.

<sup>9</sup> Ibidem.

<sup>10</sup> Wyrok SN z 5.08.2008 r., I PK 37/08, OSNP 2010, nr 1-2 poz. 4, LEX 544648.

<sup>11</sup> Z. Góral, *Rozdział 3. Zakaz dyskryminacji w fazie nawiązania stosunku pracy 3.2 Zakaz dyskryminacji kandydata do pracy a ochrona jego danych osobowych*, [w:] Z. Góral, M. Kuba (red.), *Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu pracowniczym*, WKP 2017, LEX.

Analiza przytoczonej regulacji prawnej skłania do postawienia wniosku, zgodnie z którym „osoba ubiegająca się o zatrudnienie musi ujawnić dane służące jej identyfikacji i wskazujące na jej przydatność do pracy”<sup>12</sup>. Warto dodać, że do okoliczności ze sfery pracy ustawodawca zaliczył jedynie okoliczności dotyczące wykształcenia oraz przebiegu dotychczasowego zatrudnienia. Jednocześnie SN zauważa, że przepis pkt 6 § 1 art. 22<sup>1</sup> kp mówi o przebiegu „zatrudnienia”, a nie: pracy. Pojęcie to należy rozumieć szeroko, nie jako jedynie zatrudnienie na podstawie umowy o pracę, ale również jako zatrudnienie na podstawie umów cywilnoprawnych (umów zlecenia, o dzieło itp.)<sup>13</sup>.

Ograniczony katalog tych danych ma zapobiegać odmowie zatrudnienia o charakterze dyskryminującym. Stąd też wśród danych wymienionych w tym przepisie nie ma nawet numeru PESEL, który ujawnia wiek pracownika, ani jego stanu rodzinnego. Pominięcie numeru PESEL jest jednak o tyle chybione, że pracodawca ma prawo żądać udokumentowania danych osobowych, co następuje przez okazanie dowodu osobistego, w którym jest ten numer<sup>14</sup>. Wymaganie podania numeru PESEL jest dopuszczalne od pracownika, a więc nie dotyczy etapu gromadzenia informacji o kandydacie. W tym zakresie warto zwrócić uwagę na istotne zmiany w pozyskiwaniu informacji. Mianowicie zgodnie z przepisami ustawy z dnia 29 lipca 2011 r. o zmianie ustawy o zasadach ewidencji i identyfikacji podatników i płatników oraz niektórych innych ustaw od 1 września 2011 r. nie można wymagać numeru NIP od osób nieprowadzących działalności gospodarczej lub niebędących zarejestrowanymi podatnikami podatku VAT. W kręgu osób wyłączonych od obowiązku ujawniania numeru NIP są zarówno kandydaci do pracy, jak i pracownicy. Jedynym identyfikatorem dla tej kategorii podatników jest w tym przypadku numer PESEL. Tymczasem we wzorze kwestionariusza osobowego opracowanego na potrzeby powołanego rozporządzenia wciąż widnieje rubryka o ujawnieniu numeru NIP<sup>15</sup>.

Od tej zasady przepisy prawa mogą dopuścić wyjątki, na przykład wtedy, gdy stawiają przez kandydatem, a następnie pracownikiem wymóg nieposzlakowanej opinii. Postępowanie pracodawcy mające na celu zgromadzenie opinii o danej osobie w poprzednich miejscach zatrudnienia nie stanowi naruszenia art. 22<sup>1</sup> kp<sup>16</sup>. Słusznie jednak M. Tomaszewska nie wyklucza, że dla zajmowania niektórych stanowisk (np. kierowniczych) zdobyte doświadczenie zawodowe będzie obejmowało zatrudnienie na podstawie stosunku pracy, jak i kontraktu menedżerskiego<sup>17</sup>.

Regulacja zawarta w art. 22<sup>1</sup> § 1 kp odnosi się jedynie do kwestii żądania określonych *danych* od kandydata do pracy. Tymczasem pracodawca może pozyskać *dane oso-*

<sup>12</sup> L. Florek, T. Zieliński, *Komentarz do art. 22<sup>1</sup> Kodeksu pracy...*, LEX.

<sup>13</sup> Wyrok SN z 11.01.2017 r., I PK 25/16, LEX nr 2273874.

<sup>14</sup> L. Florek, T. Zieliński, *Komentarz do art. 22<sup>1</sup> Kodeksu pracy...*, LEX.

<sup>15</sup> M. Tomaszewska, *Komentarz do art. 22<sup>1</sup> Kodeksu pracy...*, LEX.

<sup>16</sup> Wyrok WSA w Warszawie z 5.06.2007 r., II SA/Wa 8/07, LEX nr 339981.

<sup>17</sup> M. Tomaszewska, *Komentarz do art. 22<sup>1</sup> Kodeksu pracy...*, LEX.

bowe kandydata także w inny sposób. Osoba aplikująca na określone stanowisko może bowiem z własnej inicjatywy udostępnić pracodawcy jakieś informacje o sobie, korzystając z tzw. autonomii informacyjnej<sup>18</sup>. „Odnosi się zwłaszcza do danych zawartych w dokumentach składanych przez osoby zgłaszające się do pracy (podanie o przyjęcie, życiorys)”<sup>19</sup>. Kandydat może też różne dane ujawnić w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej. Możliwość dobrowolnego udostępnienia przez kandydata informacji o sobie nie może być jednak wykorzystywana przez pracodawcę jako metoda pozyskiwania tych danych, których nie może on żądać na podstawie obowiązujących regulacji prawnych. Jako przykład można wskazać zbieranie w procesie rekrutacji zaświadczeń o niekaralności na podstawie rzekomo dobrowolnego dostarczenia ich przez kandydatów<sup>20</sup>.

Pozyskiwanie przez pracodawcę informacji o kandydacie do zatrudnienia (pracowniku) może następować również w sposób pośredni w postaci chociażby opinii od poprzednich pracodawców. Jednak zdaniem Z. Górala takie postępowanie może naruszać dobra osobiste kandydata na pracownika (pracownika) z art. 23 ustawy z 23.04.1964 r. – Kodeks cywilny<sup>21</sup> (dalej: kc), jeśli jest podejmowane bez wiedzy i zgodny samego zainteresowanego. Przyjmuje się, że pracodawca może pozyskiwać informacje od dotychczasowych pracodawców, jeśli zgodę na to wyrazi kandydat do zatrudnienia<sup>22</sup>. Oznacza to w zasadzie, że pracodawca powinien ograniczyć się do pozyskiwania informacji o kandydacie do pracy przede wszystkim bezpośrednio od niego i bezwzględnie za jego wiedzą<sup>23</sup>.

## ZAKRES PRZETWARZANYCH DANYCH OSOBOWYCH PRACOWNIKA

Zgodnie z art. 22<sup>1</sup> § 2 kp pracodawca ma prawo żądać od pracownika podania, niezależnie od danych osobowych, o których mowa w § 1, także:

- 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;
- numeru PESEL pracownika nadanego przez Rządowe Centrum Informatyczne Powszechnego Elektronicznego Systemu Ewidencji Ludności (RCI PESEL).

<sup>18</sup> J. Barta, R. Markiewicz, *Ochrona danych osobowych. Komentarz*, Kraków 2001, s. 126 i nast.

<sup>19</sup> L. Florek, T. Zieliński, *Komentarz do art. 22<sup>1</sup> Kodeksu pracy*, [w:] L. Florek (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, WKP 2017.

<sup>20</sup> Z. Góral, *Rozdział 3. Zakaz dyskryminacji w fazie nawiązania stosunku pracy...*, LEX.

<sup>21</sup> Tekst jedn. Dz.U. z 2017 r., poz. 459, z późn. zm.

<sup>22</sup> K. Jaśkowski [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2009, s. 110-111.

<sup>23</sup> Z. Góral, *Rozdział 3. Zakaz dyskryminacji...*, LEX.

Jak zauważa GIODO, za okoliczności dotyczące sfery prywatnej ustawodawca uznał chociażby wiek, inwalidztwo, stan rodzinny. Pozostałe informacje o kandydacie do pracy czy też o pracowniku należą do sfery osobistej i jako takie zostały wyłączone spod żądania ich ujawnienia<sup>24</sup>. Poza tym z wymienionych regulacji prawnych nie wynika, aby pracodawca mógł pozyskiwać nazwisko rodowe matki pracownika. Przetwarzanie danych dotyczących nazwiska rodzowego matki pracownika nie może być uznane za zgodne z prawem<sup>25</sup>. Taką samą kwalifikację prawną uzyskuje zbieranie informacji o relacjach rodzinnych i osobistych. Nie jest to bowiem uzasadnione charakterem stosunków łączących pracownika z pracodawcą<sup>26</sup>. Zdaniem GIODO skoro przepisy prawa pracy nie przewidują gromadzenia przez pracodawcę informacji o przynależności partyjnej kandydata do pracy, to wymaganie jej przez pracodawcę jest zabronione, nawet jeśli osoba taka wyrazi na to swoją zgodę<sup>27</sup>.

Udostępnienie pracodawcy danych osobowych następuje – o czym stanowi art. 22<sup>1</sup> § 3 kp – w formie oświadczenia osoby, której one dotyczą. Pracodawca ma prawo żądać udokumentowania danych osobowych osób, o których mowa w art. 22<sup>1</sup> § 1 i 2 kp. Osoba ma być zatem świadoma, jakie dane przekazuje pracodawcy<sup>28</sup>.

Jednocześnie – o czym stanowi art. 22<sup>1</sup> § 4 KP – pracodawca może żądać podania innych danych osobowych niż określone w § 1 i 2, jeżeli obowiązek ich podania wynika z odrębnych przepisów. Inaczej rzecz ujmując, niewymienione w art. 22<sup>1</sup> kp informacje o pracowniku i kandydacie na pracownika (informacje dotyczące sfery osobistej) ustawodawca uznał zasadniczo za niedostępne pracodawcy, chyba że zezwala na to przepis szczególny<sup>29</sup>.

W doktrynie akceptowane jest wprowadzenie tej regulacji prawnej. Jako uzasadnienie podaje się, że „pracodawca musi mieć prawo uzyskania od pracownika tych danych osobowych, które dotyczą warunków niezbędnych do zatrudnienia na danym stanowisku. Dla przykładu: kobieta ubiegająca się o pracę na stanowisku zabronionym kobietom w ciąży może być zobowiązana do wykazania braku ciąży. Odnosi się to również do warunków zatrudnienia w służbie publicznej, określanych pragmatykami służbowymi, jak np. zdolność do czynności prawnych czy korzystanie z pełni praw publicznych, jak również dodatkowych warunków zatrudnienia różnych grup zawodowych. Tym samym należy przyjąć, że prawo do uzyskiwania określonych informacji służy pracodawcy również w razie braku wyraźnego przepisu, o którym mowa w art. 22<sup>1</sup> § 4 kp, jeżeli obowiązek ich uzyskania wynika pośrednio z przepisów

<sup>24</sup> Wyrok SN z 17.04.2007 r., I UK 324/06, MPP 2007, nr 12, s. 654.

<sup>25</sup> <https://giodo.gov.pl/pl/348/3324> [dostęp: 26.03.2018].

<sup>26</sup> <https://giodo.gov.pl/pl/348/2962> [dostęp: 26.03.2018].

<sup>27</sup> <https://giodo.gov.pl/pl/348/3491> [dostęp: 26.03.2018].

<sup>28</sup> Wyrok NSA z 4.04.2003 r., II SA 2135/02, LEX nr 107067.

<sup>29</sup> Wyrok SN z 5.08.2008 r., I PK 37/08, LEX nr 500205; wyrok SN z 17.04.2007 r., I UK 324/06, MPP 2007, nr 12, s. 654.

prawa pracy<sup>30</sup>. Takim przepisem prawnym, o którym mowa w art. 22<sup>1</sup> § 4 kp jest na przykład art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych<sup>31</sup> (dalej: u.z.f.ś.s.), który choć nie wprost, to jednak zezwala na przetwarzanie danych osobowych niezbędnych do ustalenia prawa do świadczeń socjalnych przydzielanych ze środków funduszu<sup>32</sup>. Chodzi tu o dopuszczalność żądania przez pracodawcę podania wysokości dochodów uzyskiwanych przez pracownika oraz przypadających na członka jego rodziny – świadczących o sytuacji pracownika, celem potwierdzenia uprawnienia tego pracownika do świadczeń z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych<sup>33</sup>. Warto też zauważyć, iż aktualna linia orzecznicza sądów pracy i ubezpieczeń społecznych opowiada się za przyjęciem rozwiązań polegających na respektowaniu oświadczeń o wysokości dochodu przypadającego na jednego członka rodziny ze wskazaniem, ile osób i w jakim wieku składa się na rodzinę pracownika<sup>34</sup>.

Także autonomiczne źródła prawa pracy nie mogą zawierać uregulowań mniej korzystnych dla pracownika niż ustawy i wydane na ich podstawie rozporządzenia (art. 9 § 2 i 3 kp). Tym samym nałożenie na pracownika obowiązku ujawnienia dodatkowych danych osobowych na podstawie autonomicznych źródeł prawa pracy stanowiłoby rozwiązanie mniej korzystne dla pracownika w razie braku lub węższego unormowania tego obowiązku w ustawie lub rozporządzeniu<sup>35</sup>. Pracodawca nie może więc ustalić większego zakresu informacji pozyskiwanych na etapie rekrutacji w drodze regulacji wewnętrznych<sup>36</sup>.

Ważne w tej kwestii jest stanowisko SN, który stwierdza jednoznacznie, że polecenie pracodawcy nakładające na pracownika obowiązek udzielenia informacji (danych osobowych) niewymienionych w art. 22<sup>1</sup> § 1 i 2 kp lub w odrębnych przepisach (art. 22<sup>1</sup> § 4 kp) jest niezgodne z prawem (art. 100 § 1 kp) i dlatego odmowa jego wykonania nie może stanowić podstawy rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp<sup>37</sup>. Natomiast odmowa udzielenia informacji określonych w art. 22<sup>1</sup> § 2 kp przez pracownika jest naruszeniem jego obowiązków pracowniczych i – w zależności od okoliczności – uzasadnia zastosowanie sankcji przewidzianych prawem pracy<sup>38</sup>.

<sup>30</sup> L. Florek, T. Zieliński, *Komentarz do art. 22<sup>1</sup> Kodeksu pracy...*, LEX.

<sup>31</sup> Tekst jedn. Dz.U. 2017 r., poz. 2191, z późn. zm.

<sup>32</sup> Wyrok SN z 8.05. 2002 r., I PKN 267/01, OSNP 2004, nr 6, poz. 99.

<sup>33</sup> <https://giodo.gov.pl/pl/348/4764> [dostęp: 26.03.2018].

<sup>34</sup> Wyrok SA w Poznaniu z 7.07.2014 r., III AUA 2028/13, LEX 1509072.

<sup>35</sup> M. Barański, M. Giermak, *Przetwarzanie danych osobowych...* i podana tam literatura.

<sup>36</sup> Z. Góral, *Rozdział 3. Zakaz dyskryminacji...*, LEX.

<sup>37</sup> Wyrok SN z 5.08.2008 r., I PK 37/08, OSNP 2010, nr 1-2, poz. 4.

<sup>38</sup> Ibidem.

## ZAKRES STOSOWANIA PRZEPISÓW O OCHRONIE DANYCH OSOBOWYCH W SPRAWACH ZE STOSUNKU PRACY

Podstawowym aktem szczegółowo regulującym kwestie ochrony danych osobowych jest Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE<sup>39</sup>. Zastąpiło ono regulacje ustawy z 29.08.1997 r. o ochronie danych osobowych<sup>40</sup> (dalej: u.o.d.o.). Do tego aktu prawnego znajdujemy odwołanie w art. 22<sup>1</sup> § 5 kp, stanowiące, że w zakresie nieuregulowanym w § 1-4 do danych osobowych, o których mowa w tych przepisach, stosuje się przepisy o ochronie danych osobowych. W konsekwencji w pełni uzasadnione będzie postawienie tezy o konieczności stosowania w prawie pracy u.o.d.o. Brak zastrzeżenia o odpowiednim stosowaniu tej ustawy zmusza do jej stosowania wprost. Nie przesądza to, które z przepisów u.o.d.o. będą miały zastosowanie<sup>41</sup>. M. Tomaszewska, ustalając relacje pomiędzy art. 22<sup>1</sup> kp a u.o.d.o., rozwiązania kodeksu pracy uznaje za bardziej szczegółowe niż przepisy u.o.d.o. Autorka jednak jest zdania, że art. 22<sup>1</sup> § 5 kp nakazuje stosować przepisy (wszystkie), które dotyczą ochrony danych osobowych w zakresie nieuregulowanym w art. 22<sup>1</sup> § 1-4 kp. Powyższe odesłanie należy interpretować w ten sposób, że odwołuje się ono nie tylko do ustawy o ochronie danych osobowych, ale także do innych ustaw, jak chociażby do ustawy z 24.05.2000 r. o Krajowym Rejestrze Karnym<sup>42</sup> czy ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych<sup>43</sup>.

Według SN jeżeli przyjąć, że z art. 22<sup>1</sup> kp wynika zakaz żądania od pracownika (kandydata na pracownika) innych informacji niż określone w tym przepisie, to należy uznać, że ochrona ustanowiona w nim jest szersza niż w ustawie o ochronie danych osobowych<sup>44</sup>. Takie samo stanowisko zajął także WSA w Warszawie z 27.11.2008 r.<sup>45</sup> W konsekwencji w zakresie innych danych pracowniczych niż wymienione w art. 22<sup>1</sup> § 1-4 kp zastosowanie mają przepisy ustawy o ochronie danych osobowych. Wypływa z tego następujący wniosek: pracodawca żąda jedynie tych danych, które wymaga od pracownika prawo pracy, i pracodawca może żądać od pracownika także danych, które wymagane są przez inne przepisy prawa<sup>46</sup>. Rozszerzenie katalogu danych określonych w art. 22<sup>1</sup> kp – według NSA – nie może nastąpić przez zastosowanie art. 23 ust. 1 pkt 1 u.o.d.o. także z tego powodu, że prowadziłoby do naruszenia zasady adekwatności wyrażonej w art. 26 ust. 1 pkt 3 u.o.d.o.<sup>47</sup>

<sup>39</sup> Dz.U.UE. L. z 2016 nr 119, poz.1.

<sup>40</sup> Tekst jedn. Dz.U. z 2016 r., poz. 922, z późn. zm.

<sup>41</sup> L. Florek, T. Zieliński, *Komentarz do art. 22<sup>1</sup>...*, LEX.

<sup>42</sup> Tekst jedn. Dz.U. z 2017 r., poz. 678, z późn. zm.

<sup>43</sup> M. Tomaszewska, *Komentarz do art. 22<sup>1</sup> Kodeksu pracy...*, LEX.

<sup>44</sup> Wyrok SN z 5.08.2008 r., I PK 37/08, OSP 2011, z. 2, poz. 20.

<sup>45</sup> Wyrok WSA w Warszawie z 27.11.2008 r. II SA/Wa 903/08 LEX nr 521934.

<sup>46</sup> Ibidem.

<sup>47</sup> Wyrok NSA z 6.09. 2011 r., I OSK 1476/10, LEX nr 965912.



O tym, że przepisy o ochronie danych osobowych nie są dostosowane do zatrudniania pracowników, świadczy również tradycyjna instytucja świadectwa pracy. Zawiera ono szereg danych „wrażliwych”, które mogą mieć wpływ na zatrudnienie danej osoby w stopniu większym niż dane, o których mowa w art. 22<sup>1</sup> § 1 i 2 kp. Dotyczy to zwłaszcza sposobu rozwiązania stosunku pracy, korzystania ze zwolnień lekarskich oraz urlopów, w tym także urlopu wychowawczego czy zajęcia wynagrodzenia. Przepisy prawa pracy, a w szczególności art. 97 kp, regulują tylko wydanie świadectwa pracy. Nie określają one natomiast, kiedy pracownik ma je przedłożyć nowemu pracodawcy. Ponieważ jednak na podstawie art. 22<sup>1</sup> § 1 pkt 6 kp pracodawca ma prawo żądać od pracownika danych obejmujących przebieg dotychczasowego zatrudnienia, to mieści się w tym także świadectwo (świadectwa) pracy<sup>48</sup>.

Przedmiotem zainteresowania orzecznictwa stała się kwestia dopuszczalności przetwarzania danych sensytywnych. Według WSA w Warszawie jeśli chodzi o dane pracownika takie jak linie papilarne czy wzór siatkówki oka, pobieranie tych danych, ich gromadzenie, czyli przetwarzanie – co do zasady – nie jest zabronione, lecz odbywać się musi z poszanowaniem przepisów ustawy o ochronie danych osobowych<sup>49</sup>. Skoro zasada proporcjonalności wyrażona w art. 26 ust. 1 pkt 3 u.o.d.o. jest głównym kryterium przy podejmowaniu decyzji dotyczących przetwarzania danych biometrycznych, to stwierdzić należy, że wykorzystanie danych biometrycznych do kontroli czasu pracy pracowników zatrudnionych w urzędzie skarbowym jest nieproporcjonalne do zamierzonego celu ich przetwarzania<sup>50</sup>.

Warto w tym miejscu także zauważyć, że art. 22<sup>1</sup> § 5 kp nie stanowi także podstawy do żądania pracownika wydania dokumentów z akt osobowych w oparciu o przepisy o ochronie danych osobowych. Przepis ten określa prawa pracodawcy związane z przetwarzaniem danych osobowych pracownika i tylko w tym zakresie, w kwestiach nieuregulowanych odsyła do przepisów ustawy o ochronie danych osobowych. Żądanie przez pracownika udostępnienia dokumentów (kserokopii) z jego akt osobowych jest ściśle związane z istniejącym stosunkiem pracy, na co wprost wskazuje art. 94 pkt 9a kp. Przepis ten zobowiązuje pracodawcę do prowadzenia dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników<sup>51</sup>.

<sup>48</sup> L. Florek, T. Zieliński, *Komentarz do art. 22<sup>1</sup> Kodeksu pracy...*, LEX.

<sup>49</sup> Wyrok WSA w Warszawie z 27.11.2008 r., II SA/Wa 903/08, LEX nr 521934.

<sup>50</sup> Wyrok WSA w Warszawie z 27.11.2008 r., II SA/Wa 903/08, LEX nr 521934; wyrok NSA w Warszawie z 1.12.2009 r., I OSK 249/09, ONSAiWSA 2011/2/39, LEX 785755; wyrok NSA w Warszawie z 6.09.2011 r., I OSK 1476/10, LEX nr 965912.

<sup>51</sup> Wyrok WSA w Warszawie z 6.09.2005 r., II SA/Wa 825/05, LEX nr 192892.

## ZGODA PRACOWNIKA NA PRZETWARZANIE DANYCH OSOBOWYCH

Artykuł 22<sup>1</sup> § 4 kp budzi poważne wątpliwości interpretacyjne. Powstaje bowiem pytanie, czy pracodawca jest w ogóle uprawniony do przetwarzania innych jeszcze danych osobowych za zgodą pracownika, a jeżeli tak, to w jakim zakresie. Zarówno doktryna prawa pracy, jak i orzecznictwo zasadniczo negatywnie odnoszą się do takiej możliwości. Argumentem przeciwko takiej koncepcji jest brak równowagi stron stosunku pracy, a tym samym ryzyko, że zgoda pracownika zostanie niejako wymuszona przez pracodawcę<sup>52</sup>. Również na gruncie orzecznictwa ugruntowane zostało stanowisko, zgodnie z którym wyrażona na prośbę pracodawcy pisemna zgoda pracownika na pobranie i przetworzenie jego danych osobowych narusza prawa pracownika i swobodę wyrażenia przez niego woli. Uznanie faktu wyrażenia zgody przez pracownika jako okoliczności legalizującej pobranie od pracownika innych danych niż wskazane w art. 22<sup>1</sup> kp, stanowiłoby obejście tego przepisu<sup>53</sup>. Także WSA w Warszawie stoi na stanowisku, zgodnie z którym wyrażona na prośbę pracodawcy pisemna zgoda pracownika na pobranie i przetworzenie jego danych osobowych narusza prawa pracownika i swobodę wyrażenia przez niego woli<sup>54</sup>. Podzielając poglądy NSA, wskazuje, że brak równowagi w relacji pracodawca – pracownik stawia pod znakiem zapytania dobrowolność wyrażenia zgody na pobieranie i przetworzenie danych (fotografii). Tym samym uznać należy, że przetwarzanie zdjęcia jest możliwe jedynie wtedy, gdy kandydat samodzielnie zdecydował o przekazaniu zdjęcia i nie był nagabywany o to przez przyszłego pracodawcę<sup>55</sup>. Zatem stwierdzić należy, że o ile kandydat sam z własnej woli udostępni dodatkowe informacje na swój temat, np. zdjęcie, to wyrażona przez niego zgoda na wykorzystanie będzie elementem legalizującym przetwarzanie tych danych na potrzeby naboru przez pracodawcę. Warto również dodać, że pracodawca nie może sugerować kandydatowi do pracy zakresu innych danych, które z własnej woli kandydat miałby przekazywać. W tej sytuacji bowiem nie można byłoby uznać „zgody” kandydata za przesłankę zezwalającą na pozyskiwanie danych (np. zdjęć) na potrzeby rekrutacji, gdyż w relacjach pracodawca – kandydat do pracy trudno byłoby uznać ją za dobrowolną<sup>56</sup>.

Ustawodawca, uwzględniając więc specyfikę stosunku pracy i brak równowagi stron go tworzących, przyjął na siebie obowiązek ochrony słabszej strony, czyli pra-

<sup>52</sup> M. Barański, M. Giermak, *Przetwarzanie danych osobowych...*, s. 110.

<sup>53</sup> Wyrok NSA w Warszawie z 1.12.2009 r., I OSK 249/09, ONSAiWSA 2011, nr 2, poz. 39, LEX 785755; wyrok WSA w Warszawie z 18.06.2010 r., II SA/Wa 151/10, LEX nr 643811; wyrok NSA w Warszawie z 1.12.2009 r., I OSK 249/09, ONSAiWSA 2011, nr 2, poz. 39, LEX 785755; wyrok NSA w Warszawie z 6.09.2011 r., I OSK 1476/10, LEX nr 965912.

<sup>54</sup> Wyrok WSA w Warszawie z 18.06.2010 r., II SA/Wa 151/10, LEX nr 643811.

<sup>55</sup> Wyrok NSA z 1.12.2009 r., I OSK 249/09, ONSAiWSA 2011, nr 2, poz. 39, LEX 785755.

<sup>56</sup> <https://giodo.gov.pl/pl/348/6433> [dostęp: 26.03.2018].

cownika. Wyraża się to w wyraźnym określeniu zakresu informacji o charakterze osobowym, którego udostępnienia może domagać się pracodawca. Nie daje jednocześnie możliwości swobodnego poszerzania tego katalogu chociażby poprzez uzyskiwanie zgody na przetwarzanie danych osobowych. Tym samym ustawodawca wyraźnie obejmuje ochroną o charakterze publicznoprawnym pracowników.

## Bibliografia

### Literatura

- Barański M., Giermak M., *Przetwarzanie danych osobowych w kontekście zatrudnienia pracowniczego*, „Państwo i Prawo” 2017, nr 10.
- Barta J., Markiewicz R., *Ochrona danych osobowych. Komentarz*, Kraków 2001.
- Barta J., Markiewicz R. [w:] J. Barta, R. Markiewicz (red.), *Media a dobra osobiste*, Warszawa 2009.
- Brzozowska M., *Prawo autorskie w reklamie i marketingu*, Warszawa 2009.
- Góral Z., *Rozdział 3. Zakaz dyskryminacji w fazie nawiązania stosunku pracy. 3.2 Zakaz dyskryminacji kandydata do pracy a ochrona jego danych osobowych*, [w:] Z. Góral, M. Kuba, *Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu pracowniczym*, WKP 2017, LEX.
- Jaśkowski K. [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2009.
- Florek L. Zieliński T., *Komentarz do art. 22 1 Kodeksu pracy*, [w:] L. Florek (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. VII, WKP 2017.
- Tomaszewska M., *Komentarz do art. 22 1 Kodeksu pracy*, [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. III, WK 2016.

### Źródła internetowe

- <https://giodo.gov.pl/pl/348/4764> [dostęp: 26.03.2018].
- <https://giodo.gov.pl/pl/348/3324> [dostęp: 26.03.2018].
- <https://giodo.gov.pl/pl/348/2962> [dostęp: 26.03.2018].
- <https://giodo.gov.pl/pl/348/6433> [dostęp: 26.03.2018].
- <https://giodo.gov.pl/pl/348/3491> [dostęp: 26.03.2018].
- <https://giodo.gov.pl/pl/348/4859> [dostęp: 5.04.2018].

### Wykaz orzecznictwa

- Wyrok SN z 8.05.2002 r., I PKN 267/01, OSNP 2004, nr 6, poz. 99.
- Wyrok SA w Krakowie z 19.12.2001 r., I ACa 957/01, TPP 2002, z. 3, poz. 107.
- Wyrok NSA z 4.04.2003 r., II SA 2135/02, LEX nr 107067.
- Wyrok WSA w Warszawie z 6.09.2005 r., II SA/Wa 825/05, LEX nr 192892.
- Wyrok SN z 17.04.2007 r., I UK 324/06, MPP 2007, nr 12.
- Wyrok WSA w Warszawie z 5.06.2007 r., II SA/Wa 8/07, LEX nr 339981.
- Wyrok SN z 5.08.2008 r., I PK 37/08, OSNP 2010, nr 1-2, poz. 4.
- Wyrok SN z 5.08.2008 r., I PK 29/08, OSNP 2010, nr 1-2, poz. 3.
- Wyrok WSA w Warszawie z 27.11.2008 r., II SA/Wa 903/08, LEX nr 521934.
- Wyrok NSA w Warszawie z 1.12. 2009 r., I OSK 249/09, ONSAiWSA 2011, nr 2, poz. 39, LEX 785755.

Wyrok WSA w Warszawie z 18.06.2010 r., II SA/Wa 151/10, LEX nr 643811.

Wyrok NSA z 6.09.2011 r., I OSK 1476/10, LEX nr 965912.

Wyrok NSA w Warszawie z 6.09.2011 r., I OSK 1476/10, LEX nr 965912.

Wyrok SN z 11.01.2017 r., I PK 25/16, LEX nr 2273874.

Wyrok SA w Poznaniu z 7.08.2014 r., III AUA 2028/13, LEX 1509072.

**Streszczenie:** Nie ulega wątpliwości, że nieodłącznym elementem relacji między pracodawcą a pracownikiem jest przetwarzanie danych osobowych. W tej sferze życia społecznego pracownik autonomii informacyjnej zachować nie może, co nie oznacza jednakże swobody pracodawcy w pozyskiwaniu i gromadzeniu dowolnych o nim informacji. Ochronę pracownika przed nadmiernymi żądaniem pracodawcy w tym zakresie przewidują przepisy Kodeksu pracy.

**Słowa kluczowe:** ochrona danych osobowych, pracownik, pracodawca, zgoda na przetwarzanie danych osobowych

#### PROCESSING PERSONAL DATA OF A CANDIDATE FOR WORK AND AN EMPLOYEE

**Summary:** These are not only duties of the public authorities legally confirmed that include attention to the information sources in possession. The necessity of providing safety for the collected information requires application of proper organizational solutions, thus it is one of key elements of the management in a particular organizational unit. Identification of threats to the security of the information and abilities of their efficient management, become a vulnerable skill as functioning without it in the information society age is impossible.

**Keywords:** protection of personal data, employee, employer, consent to the processing of personal data