

**Juckiewicz, Igor / Kanigowski,
Arkadiusz / Sadowski, Rafał**

**Odpowiedzialność pracodawcy za
niezgodne z prawem przetwarzanie
danych osobowych**

Zeszyty Naukowe Ostrołęckiego Towarzystwa Naukowego 20, 111-134

2006

Artykuł został zdigitalizowany i opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych oraz w kolekcji mazowieckich czasopism regionalnych mazowsze.hist.pl.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach
dozwolonego użytku.

Igor Juckiewicz
Arkadiusz Kanigowski
Rafał Sadowski

Odpowiedzialność pracodawcy za niezgodne z prawem przetwarzanie danych osobowych

Wprowadzenie

Analizę jurydyczną problematyki odpowiedzialności pracodawcy za niezgodne z prawem przetwarzanie danych osobowych należy rozpocząć od kilku uwag natury ogólnej określających cel i zakres opracowania.

Odpowiedzialność pracodawcy polega na ponoszeniu majątkowych i niemajątkowych sankcji (ujemnych następstw) z powodu naruszenia przez niego przepisów prawa¹. Do zakresu odpowiedzialności pracodawcy należy zaliczyć sankcje obciążające go wobec pracownika (i to niezależnie od tego, czy podstawą ich użycia jest naruszenie obowiązków wynikających ze stosunku pracy) oraz wobec pozostałych podmiotów prawa pracy (zwłaszcza związków zawodowych). W pojęciu odpowiedzialności pracodawcy mieszczą się również sankcje stosowane przez organy państwowe z powodu naruszenia przez pracodawcę obowiązków wynikających ze stosunku pracy lub ze stosunków wynikających ze zbiorowymi podmiotami prawa pracy².

Zajmując się zagadnieniem odpowiedzialności pracodawcy - strony stosunku pracy -nie sposób nie zauważyć „zjawiska podwójnego sankcjonowania”. Zdarza się bowiem tak, że dyspozycje norm-prawa pracy sankcjonowane są zarówno za pomocą instrumentów prawnych przewidzianych w prawie pracy, jak i w innych gałęziach prawa, w szczególności w prawie administracyjnym, cywilnym i karnym. Służy to bez wątpienia wzmocnieniu uprawnień pracowniczych³.

Zjawisko podwójnego sankcjonowania uwidacznia się również w przy-

1 Por. L. Florek, T. Zieliński, *Prawo pracy*, C. H. Beck, Warszawa 2004, s. 212 - 213.

2 W. Sanetra, *Odpowiedzialność według prawa pracy*, Wrocław 1991, s. 268.

3 G. Goździewicz, *Szczególne właściwości norm prawa pracy*, Toruń 1988, s. 193 - 194.

padku odpowiedzialności pracodawcy jako administratora danych⁴. W tym zakresie pojawia się kwestia relacji między przepisami prawa pracy a unormowaniami u.o .d.o., która przewiduje jedynie administracyjno-prawne i karne środki ochrony. Z kolei sankcji odszkodowawczych musimy poszukiwać na gruncie przepisów kodeksu cywilnego, zwłaszcza tych, które statuują ochronę dóbr osobistych.

W świetle powyższej konkluzji zasadne jest podzielenie niniejszego opracowania na trzy części. Ze względu na to, że odpowiedzialność pracodawcy za niezgodne z prawem przetwarzanie danych osobowych na podstawie przepisów prawa pracy spełnia jedynie rolę subsydiami względem odpowiedzialności cywilnoprawnej i karnej⁵, 1 część (poświęcona tym zagadnieniom) będzie najmniej obszerna.

I. Odpowiedzialność pracodawcy za niezgodne z prawem przetwarzanie danych osobowych na podstawie przepisów prawa pracy

Uwagi wstępne

Ogólne zasady przetwarzania danych osobowych w związku z zatrudnianiem pracowników oraz konsekwencje działań administratora danych (w tym przypadku pracodawcy) sprzecznych z tymi zasadami zostały okre-

4 Administratorem danych może być: organ państwowy lub samorządowy, państwowa lub komunalna jednostka organizacyjna, podmiot niepubliczny realizujący zadania publiczne, a także osoba prawna, jednostka organizacyjna nie posiadająca osobowości prawnej lub osoba fizyczna, która przetwarza dane osobowe w związku ze swoją działalnością zarobkową, zawodową albo realizując cele statutowe. Wskazane wyżej podmioty stają się administratorami danych wówczas, gdy w sposób autonomiczny decydują o celach i środkach przetwarzania danych osobowych. Por. art. 3 w zw. z art. 7 pkt 4 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (Dz. U. Nr 133, póź. 883 z późn. zm.), zwanej dalej u.o.d.o. Administratorem danych może być również pracodawca, który przetwarza dane osobowe w związku z zatrudnianiem pracowników.

5 Por. T. Kuczyński, *Ochrona danych osobowych w stosunkach zatrudnienia*, „Przegląd Sądowy” 1998, nr 11 -12, s. 128.

ślone w u.o .d .o oraz w przepisach kodeksu pracy tj. w art. 22¹ k.p.⁶. Nie można zapominać o tym, że pracodawca jest stroną stosunku pracy, której prawa i obowiązki określają przepisy prawa pracy. Obliguje to do spojrzenia na problem niezgodnego z prawem przetwarzania danych osobowych przez pracodawcę w kontekście naruszenia jego obowiązków wobec pracownika.

Skutki prawne naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu

Nadużycie przez pracodawcę prawa do pozyskiwania informacji może prowadzić do odmowy przyjęcia do pracy⁷ lub niekorzystnego ukształtowania sytuacji pracownika, a w konsekwencji do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Kandydat na pracownika oraz pracownik, który był dyskryminowany w związku z zatrudnieniem, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenia za pracę⁸. W literaturze przedmiotu podnosi, że prawo do odszkodowania stanowi podstawowy środek obrony przed odmową przyjęcia do pracy, będącą przejawem dyskrymina-

6 Zgodnie z art. 22¹ §1 k.p. pracodawca ma prawo żądać podania imienia (imion) i nazwiska, imion rodziców, daty urodzenia, miejsca zamieszkania (adres do korespondencji), informacji o posiadanym wykształceniu oraz przebiegu dotychczasowego zatrudnienia. Z kolei od pracownika, niezależnie od danych wskazanych w §1, pracodawca może żądać podania numeru PESEL oraz innych danych osobowych pracownika, a także imion i nazwisk oraz dat urodzenia jego dzieci, jeżeli podanie takich danych jest konieczne ze względu na korzystanie przez pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy (w tym uprawnień związanych z rodzicielstwem, np. art. 188 k.p - zwolnienie od pracy dla osoby opiekującej się dzieckiem do lat 14). Pracodawca może domagać się udostępnienia innych danych osobowych niż określone w §1 i 2, jeżeli obowiązek ich podania wynika z odrębnych przepisów (art. 22¹ §4 k.p.). Por. m.in. art. 4 pkt 3 ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o służbie cywilnej, Dz.U. z 1999, Nr 49, późn. zm.

7 Z taką sytuacją możemy mieć do czynienia m.in. w przypadku pozyskiwania informacji o ciąży kandydatki na pracownicę. W piśmiennictwie wskazuje się, że pracodawca nie jest w zasadzie uprawniony do pozyskiwania informacji tego rodzaju, ponieważ najczęściej skutkuje to odmową zatrudnienia. Odmowę nawiązania stosunku pracy z uwagi na ciążę kandydatki należy uznać za bezpośrednie dyskryminowanie ze względu na płeć. Por. A. Drozd, *Prawo podmiotu zatrudniającego do pozyskiwania informacji o kandydacie na pracownika*, LexisNexis, Warszawa 2004, s. 170 - 171.

8 Por. art. 18^{3d} k.p.

cji⁹. Prawo do odszkodowania przysługuje również pracownikowi¹⁰, gdy pracodawca niekorzystnie ukształtował jego warunki zatrudnienia lub rozwiązał z nim umowę o pracę z naruszeniem zasady równego traktowania w zatrudnieniu. W tym ostatnim przypadku pracownikowi przysługują również roszczenia z tytułu bezprawnego rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia.

Prawo pracownika do niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy

Do kategorii instrumentów ochrony interesów pracownika w zakresie przetwarzania danych osobowych należy zaliczyć uprawnienia pracownika określone w art. 55§1¹ k.p., zgodnie z którym pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Należy zauważyć, że niezgodne z prawem przetwarzanie danych osobowych przez pracodawcę niejednokrotnie można zakwalifikować jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika. Chodzi tu przede wszystkim o sytuacje, gdy bezprawne zachowanie pracodawcy jako administratora danych osobowych prowadzi do naruszenia godności i innych dóbr osobistych pracownika albo zasady równego traktowania w zatrudnieniu¹¹. Naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika ma przymiot ciężkiego, gdy nastąpiło z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa¹².

W razie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a jeżeli umowa o pracę została zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy -w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni. Wysokość rzeczywiście poniesionej przez pracownika szkody

9 L. Florek w: *Kodeks pracy. Komentarz* pod red. L. Rorka, ABC, Warszawa 2005, s. 242.

10 Zgodnie z art. 18³ k.p. skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu [wystąpienie z roszczeniem o odszkodowanie] nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia.

11 Wymienione obowiązki zostały podniesione przez ustawodawcę do rangi podstawowych zasad prawa pracy.

12 Por. wyrok SN z dnia 4 kwietnia 2000r., I PKN 516/99, OSNP 2001, nr 16, póź. 516.

jest faktem prawnie indyferentnym z punktu widzenia obowiązku odszkodowawczego pracodawcy.

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 55§1¹ k.p. pociąga za sobą skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem umowy przez pracodawcę za wypowiedzeniem.

Analizowane rozwiązanie normatywne jedynie w ograniczonym wymiarze pełni rolę skutecznego środka ochrony praw pracownika, którego dane osobowe są przekazywane w związku z zatrudnieniem.

II. Cywilnoprawna odpowiedzialność pracodawcy za niezgodne z prawem przetwarzanie danych osobowych

Uwagi wstępne

I. Instrumentarium ochrony danych osobowych stanowi zbiór rozmaitych środków prawnych zakotwiczonych w przepisach różnych gałęzi prawa¹³. Pozostają one ze sobą niejednokrotnie w złożonych powiązaniach jurydycznych, co wpływa, z jednej strony na mechanizmy ich stosowania, z drugiej zaś na ich znaczenie praktyczne. Celem tej części artykułu jest przedstawienie ram konstrukcyjnych modelu cywilnoprawnej odpowiedzialności pracodawcy za niezgodne z prawem przetwarzanie danych osobowych w relacjach z unormowaniami kodeksu pracy i u.o.d.o.

Koncepcja prawnej reglamentacji problematyki ochrony danych osobowych ma rodowód cywilnoprawny. Zrodziła się ona z potrzeby przeciwdziałania nowym zagrożeniom w sferze prawa do prywatności wynikających z dynamicznego postępu naukowo-technicznego i konieczności poszukiwania skuteczniejszych instrumentów ochronnych¹⁴.

Współcześnie ochrona danych osobowych dokonuje się przede wszystkim

13 Stanowi to refleks poszukiwania coraz bardziej skutecznych instrumentów ochrony danych osobowych dostosowanych do rodzaju naruszenia i stopnia zagrożenia interesów jednostki. Por. M. Safjan, *Prawo do prywatności i ochrona danych osobowych w społeczeństwie informatycznym*, „Państwo i Prawo” 2002, nr 6, s.4.

14 Cywilnoprawne instrumenty ochrony prywatności okazują się bezskuteczne z punktu widzenia prewencyjnego. Por. M. Safjan, op.cit., s.7; A. Mendnis, *Ochrona danych osobowych w konwencji Rady Europy i dyrektywie Unii Europejskiej*, „Państwo i Prawo” 1997, nr 6, s. 29 - 30.

kim za pomocą środków publicznoprawnych¹⁵. Regulacje prawa cywilnego zachowują jednak nadal swoje fundamentalne znaczenie w zakresie odpowiedzialności odszkodowawczej administratorów danych za niezgodne z prawem przetwarzanie danych osobowych.

2. Model cywilnoprawnej odpowiedzialności za niezgodne z prawem przetwarzanie danych osobowych wyznaczany jest przez przepisy prawa cywilnego normujące problematykę ochrony dóbr osobistych¹⁶.

Dane osobowe jako informacje dotyczące zidentyfikowanej lub możliwej do zidentyfikowania osoby fizycznej należą do jej sfery prywatności¹⁷. Uruchomienie ochrony cywilnoprawnej następuje tylko wtedy, gdy naruszenie przepisów o ochronie danych osobowych prowadzi do naruszenia dóbr osobistych jednostki¹⁸.

W piśmiennictwie wyrażany jest co prawda pogląd uznający dane osobowe za samoistne dobro osobiste, ale wydaje się, że przetwarzanie danych osobowych powinno być oceniane przede wszystkim pod kątem autonomii informacyjnej jako jednego z aspektów prawa do prywatności, którego ramy treściowe zakreślają m.in. przepisy u.o.d.o.¹⁹.

Ochrona dóbr osobistych pracownika na podstawie norm prawa pracy

I. Odpowiedzialność pracodawcy za niezgodne z prawem przetwarzanie danych osobowych przybiera zasadniczo postać odpowiedzialności z tytułu

15 Por. chociażby art. 18 u.o.d.o. Decyzja administracyjna Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych nakazująca przywrócenie stanu zgodnego z prawem stanowi środek ochrony zasadniczo treściowo tożsamy z żądaniem o dopełnienie czynności potrzebnych do usunięcia skutków dokonanego naruszenia dobra osobistego (art.24§1zd.2k.c.).

16 Interesy majątkowe poszkodowanego naruszone w związku z niezgodnym z prawem przetwarzaniem danych osobowych podlegają oczywiście ochronie także na podstawie przepisów kodeksu cywilnego o czynach niedozwolonych. Nie jest to jednak zasadniczym przedmiotem tego artykułu.

17 Por. art. 6 oraz art. 27 u.o.d.o., który definiuje pojęcie tzw. danych wrażliwych.

18 Pomiędzy ochroną prawa do prywatności a ochroną danych osobowych zachodzi stosunek krzyżowania. Por. J. Barta, P. Fajgielski, R. Markiewicz, *Ochrona danych osobowych. Komentarz*, Zakamycze, Kraków 2004, s. 180.

19 Por. A. Bierc, *Ochrona prawna danych osobowych w sferze działalności gospodarczej w Polsce - aspekty cywilnoprawne* w: *Ochrona danych osobowych* pod red. M. Wyrzykowskiego, Warszawa 1999, s.112 - 113.

naruszenia dóbr osobistych pracownika.

Kształt jurydyczny ochrony dóbr osobistych w sferze stosunków prawa pracy wyznaczany jest ramowo przez jedną z podstawowych zasad prawa pracy wyrażoną w art. 11¹ k.p., która zobowiązuje pracodawcę do szanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika, a więc do:

- 1) nienaruszania dóbr osobistych pracownika i powstrzymywania się od zachowań zagrażających ich naruszeniu,
- 2) do przeciwdziałania naruszeniu dóbr osobistych pracownika przez innych pracowników²⁰.

Katalog dóbr osobistych chronionych przepisami prawa pracy ma charakter otwarty, nie został on w dostatecznym stopniu chociażby na zasadzie egzemplifikacji doprecyzowany przez ustawodawcę. Z pewnością obejmuje on godność²¹, co wynika *expressis verbis* z art. 11¹ k.p. oraz te dobra osobiste wymienione w art. 23 k.c., do których naruszenia może dojść w stosunkach pracy²².

Przepis art. 11¹ k.p. nie stanowi wystarczającej podstawy dla wyodrębnienia dobra osobistego określanego w języku prawniczym mianem godności pracowniczej²³. Użyte sformułowanie „godność i inne osobiste pracownika” (w kodeksie cywilnym mowa jest o dobrach osobistych człowieka) stanowi pochodną tego, iż kodeks pracy określa prawa i obowiązki pracowników i pracodawcy, a zgodnie z definicją legalną z art. 2 k.p. pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.

20 Por. M. Dyczkowski, *W sprawie ochrony dóbr osobistych pracowników*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2001, nr 5, s. 10. Taka interpretacja przepisu z art. 11¹ k.p. wydaje się prawidłowa z punktu widzenia dyrektyw wykładni językowej i systemowej. Szanować to także ochraniać przed naruszeniem. Artykuł 94 pkt 10 k.p. zobowiązuje pracodawcę do wpływania na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego. Por. także art. 94³ §1 k.p. oraz art. 94 pkt 2b k.p.

21 W doktrynie prawa pracy przeważa zapatrywanie, że godność należy rozumieć w sposób zbliżony do czci.

22 W piśmiennictwie zwraca się uwagę na fakt, iż godność stanowi kategorię nadrzędną wobec innych dóbr osobistych i nie powinna być sytuowana na tym samym poziomie. Por. M. Safjan, *Refleksje wokół konstytucyjnych uwarunkowań rozwoju ochrony dóbr osobistych*, „Kwartalnik Prawa Prywatnego” 2002, z. 1, s.228.

23 Odmienne: J. Jończyk, *Zagadnienia ochrony dóbr osobistych w prawie pracy*, „Państwo i Prawo” 1963, nr 5-6, s. 819; J. A. Piszczek, *Cywilnoprawna ochrona godności pracowniczej*, Toruń 1981, s. 47 - 48.

Dla dalszych rozważań niezbędne wydaje się poczynienie uwagi natury ogólnej. Dobra osobiste istnieją niezależnie od woli ustawodawcy²⁴, stosunku pracy nie można ujmować więc w kategoriach źródła praw w sferze dóbr osobistych, gdyż istnieją one od niego niezależnie jako prawa bezwzględne, wypływające z przyrodzonej i niezbywalnej godności człowieka²⁵. Nie zmienia to jednakże faktu, że obowiązek pracodawcy z art. 11¹ k.p. jest elementem treści stosunku pracy, a jego naruszenie będzie podlegało kwalifikacji na gruncie prawa pracy jako niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania.

2. W doktrynie prawa pracy nie istnieje *communio opinio* co do mechanizmu stosowania art. 11¹ k.p. Na tym tle zarysowują się zasadniczo dwa stanowiska. W myśl pierwszego ochrona godności i dóbr osobistych pracownika jest unormowana w art. 11¹ k.p. W zakresie nie uregulowanym należy stosować odpowiednio przepisy art. 23 i 24 k.c. Według drugiego ujęcia art. 11¹ k.p. jest „innym przepisem” w rozumieniu art. 23 k.c. Oznacza to, że ochronę dóbr osobistych pracownika regulują art. 23 i 24 k.c. oraz art. 11¹ k.p. (z pominięciem art. 300 k.p.), przy czym minimum ochrony wyznaczają przepisy kodeksu cywilnego²⁶.

W moim przekonaniu można postawić tezę, że ochrona dóbr osobistych pracownika, o których mowa w art. 11¹ k.p., dokonuje się za pomocą instrumentów cywilnoprawnych w kształcie przewidzianym w kodeksie cywilnym. Podstawę roszczeń pracownika, którego dobra osobiste zostały naruszone przez pracodawcę w związku ze stosunkiem pracy, stanowi art. 11¹

24 Por. P. Sut, *Problem twórczej wykładni przepisów o ochronie dóbr osobistych*, „Państwo i Prawo” 1997, nr 9, s. 27.

25 Por. Konstytucja RP z dnia 2 kwietnia 1997 r., Dz. U. Nr 78, póź. 483. Przyrodzona i niezbywalna godność człowieka stanowi źródło wolności i praw człowieka i obywatela. Jest ona nienaruszalna, a jej poszanowanie i ochrona jest obowiązkiem władz publicznych (art. 30).

26 Por. I. Boruta, *Godność człowieka - kategoria prawa pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2001, nr 8, s. 4. Ramy tego artykułu uniemożliwiają szersze odniesienie się do przedstawianych w doktrynie poglądów i ich argumentacji. Por. też M. Dyczkowski, *W sprawie ochrony dóbr osobistych pracowników*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 2001, nr 5; H. Szewczyk, *Prawo pracownika do godności*, „Państwo i Prawo”, 2001, nr 11; I. Boruta, *Ochrona dóbr osobistych pracownika*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1998, nr 2; E. Wichrowska-Janikowska, *Godność człowieka w stosunkach pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2001, nr 9 i inni.

k.p. oraz art. 24 k.c. w zw. z art. 300 k.p., co nie wyłącza możliwości oparcia roszczeń, z którymi występuje pracownik, bezpośrednio na art. 23 i 24 k.c. (w pewnych wypadkach).

Do takich wniosków prowadzi wykładnia przepisów prawa pracy i prawa cywilnego. Włączenie przez ustawodawcę do treści stosunku pracy obowiązku pracodawcy szanowania dóbr osobistych pracownika implikuje konieczność uwzględnienia w toku stosowania prawa art. 300 k.p., który stanowi, iż w sprawach nie unormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy²⁷. Prawo pracy nie zawiera regulacji dotyczących sankcji naruszenia przez pracodawcę obowiązku z art. 11¹ k.p. Przepisy prawa cywilnego w tym zakresie będą miały więc odpowiednie zastosowanie, a ściślej mówiąc art. 24 k.c.²⁸. Wydaje się, że jego treść nie wymaga szczególnej adaptacji do charakteru prawnego stosunku pracy²⁹.

Jeżeli uznamy, że dekodowanie normy prawa pracy następuje na podstawie przepisu art. 11¹ k.p. oraz art. 24 k.c. w zw. z art. 300 k.p., wówczas nie pozostaje nam nic innego jak skonstatować, iż prawo pracy zapewnia ochronę dóbr osobistych pracownika za pomocą instrumentów cywilnoprawnych, innymi słowy taką jak przepisy prawa cywilnego.

Konkludując należy stwierdzić, że rekonstrukcja normy prawnej prawa pracy dotyczącej ochrony dóbr osobistych pracownika następuje zasadniczo:

- a) w zakresie hipotezy i dyspozycji - w oparciu o przepis art. 11¹ k.p. Tę część normy prawnej można by sformułować w następujący sposób:

27 Por. M. Dyczkowski, op. cit., s. 11. Notabene przepis art. 11¹ został wprowadzony do k.p. w 1996 r. Por. art. 1 pkt 12 ustawy z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz. U. nr 24, późn. 110.

28 Artykuł 23 k.c., który zawiera przykładowe wyliczenie dóbr osobistych, pełni moim zdaniem rolę jedynie interpretacyjną w zakresie ustalenia katalogu dóbr osobistych podlegających ochronie prawa pracy. W świetle art. 300 k.p. za sprawę nieuregulowaną należy uznać tylko kwestię roszczeń przysługujących pracownikowi w razie naruszenia jego dóbr osobistych przez pracodawcę w związku ze stosunkiem pracy.

29 Odpowiednie stosowanie przepisu oznacza, że przepisy odesłania mogą być stosowane bez modyfikacji, z pewnymi modyfikacjami, albo nie mogą być stosowane w ogóle. Por. J. Nowacki, „*Odpowiednie*” stosowanie przepisów prawa, „Państwo i Prawo” 1964, z. 3, s. 370 - 371.

jeżeli osoba fizyczna pozostaje w stosunku pracy, pracodawca obowiązany jest szanować jej godność i inne dobra osobiste,

- b) w zakresie sankcji - w oparciu o art. 24 k.c. na mocy przepisu odsyłającego z art. 300 k.p. - w razie naruszenia przez pracodawcę dóbr osobistych pracownika, przysługują mu roszczenia określone w art. 24 k.c.

3. Naruszenie dóbr osobistych pracownika przez pracodawcę rozpatrywane przez pryzmat treści stosunku pracy stanowi przejaw niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania i jako zdarzenie prawne rodzi odpowiedzialność kontraktową pracodawcy. Pracownikowi przysługują następujące środki ochrony:

- 1) roszczenie o zaniechanie,
- 2) roszczenie o dopełnienie czynności potrzebnych do usunięcia skutków naruszenia, w szczególności o złożenie oświadczenia odpowiedzialnej treści i w odpowiedniej formie,
- 3) roszczenie o zadośćuczynienie pieniężne lub zapłatę odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny,
- 4) roszczenie o naprawienie szkody majątkowej na zasadach ogólnych. Zgodnie z art. 24§2 k.c., jeżeli wskutek naruszenia dobra osobistego została wyrządzona szkoda majątkowa, poszkodowany może żądać jej naprawienia na zasadach ogólnych. Wydaje się za zasadne przyjąć, że chodzi w tym wypadku o -zasady ogólne odpowiedzialności kontraktowej (art. 471 k.c. i nast.), a nie deliktowej,
- 5) roszczenie o ustalenie³⁰.

4. W myśl art. 11¹ k.p. pracodawca obowiązany jest także do przeciwdziałania naruszaniu dóbr osobistych pracownika przez innych pracowników. Zachowanie pracodawcy pozostające w sprzeczności z powyższą dyspozycją cechuje się bezprawnością względną i rodzi tylko i wyłącznie odpowiedzialność za niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania, z pewnością w postaci możliwości rozwiązania przez pracownika umowy o pracę w trybie art. 55 § 11¹ k.p.

Z przepisów prawa pracy nie wynika *expressis verbis*, aby przybierała ona także formę odpowiedzialności odszkodowawczej, a dopuszczalność

³⁰ Podstawę normatywną powództwa o ustalenie istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa stanowi art. 189k.p.c.

odpowiedniego stosowania przepisów prawa cywilnego do stosunku pracy w tym zakresie wydaje się wątpliwa³¹. W świetle art. 94³§3 k.p., który statuuje odpowiedzialność pracodawcy za naruszenie obowiązku polegającego na przeciwdziałaniu mobbingowi, należy uznać, że takie ukształtowanie treści przepisu art. 11¹ k.p. stanowi celowy zabieg ustawodawcy.

Ochrona dóbr osobistych pracownika na podstawie norm prawa cywilnego

1. Dotychczasowa analiza problemu została przeprowadzona z perspektywy prawa pracy. Nie można jednakże zapominać, że podmiotowe prawa osobiste wynikające z art. 23 k.c. cechują się bezwzględным charakterem - na każdym podmiocie prawa cywilnego ciąży prawny obowiązek nieingerencji w sferę cudzych dóbr osobistych³². Nie widzę żadnych przeciwwskazań jurydycznych, by pracownik oparł swe roszczenia bezpośrednio na art. 23 i 24 k.c., tym bardziej, iż dobra osobiste pracownika podlegają ochronie prawa cywilnego niezależnie od ochrony przewidzianej w innych przepisach.

Należy zauważyć także, że dobra osobiste pracownika jako osoby zatrudnionej na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę chronione są w pewnych wypadkach wyłącznie przez przepisy prawa cywilnego. Chodzi tu o sytuacje, gdy naruszenie nie pozostaje w związku ze stosunkiem pracy albo gdy jego sprawcą nie jest pracodawca. Dotyczy to także kandydata na pracownika.

Zbieg norm prawa pracy i prawa cywilnego w zakresie ochrony dóbr osobistych pracownika

1. W razie więc naruszenia dóbr osobistych pracownika przez pracodawcę dochodzi do zbiegu odpowiedzialności za niewykonanie lub

31 Por. M. Dyczkowski, op. cit., s. 11.

32 Cywilnoprawna ochrona dóbr osobistych opiera się na konstrukcji podmiotowych praw osobistych. Są to prawa bezwzględne, niezbywalne, niemajątkowe i niedziedziczne. Por. Z. Radwański, *Koncepcja praw podmiotowych osobistych*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny” 1988, nr 2.

nienależyte wykonanie zobowiązania i

2. cywilnoprawnej odpowiedzialności z tytułu naruszenia dóbr osobistych. De facto mamy tu do czynienia ze zbiegiem odpowiedzialności kontraktowej i deliktowej³³

Dualizm odpowiedzialności pracodawcy za naruszenie dóbr osobistych pracownika przeprowadzony został przez ustawodawcę w sposób mało wyrazisty i zauważalny, a jego prawnie relewantny wymiar zaznacza się, w moim przekonaniu, jedynie na płaszczyźnie:

- 1) rozkładu ciężaru dowodu. W ramach odpowiedzialności kontraktowej wina dłużnika (pracodawcy), który nie wykonał lub nienależyte wykonał zobowiązanie (naruszył dobro osobiste pracownika), objęta jest domniemaniem prawnym z art. 471 k.c. Pozycja procesowa pracownika występującego z żądaniem naprawienia szkody w oparciu o podstawę deliktową (art. 23 i 24 k.c.) determinowana jest przez ogólną regułę rozkładu ciężaru dowodu (art. 6 k.c.), w związku z czym, relatywnie rzecz ujmując, doznaje istotnego osłabienia,
- 2) przedawnienia roszczeń. Roszczenia przysługujące pracownikowi na podstawie normy prawa pracy w razie naruszenia jego dóbr osobistych przez pracodawcę, zarówno majątkowe jak i niemajątkowe, przedawniają się w myśl art. 291 k.p. z upływem 3 lat. Jeśli za podstawę roszczeń pracownika przyjmiemy bezpośrednio przepisy prawa cywilnego, to wówczas do przedawnienia roszczeń majątkowych należy stosować art. 442 k.c. Zgodnie z art. 117 k.c. roszczenia niemajątkowe nie przedawniają się³⁴.

2. Poszkodowany dochodzący swych praw w procesie ma obowiązek określenia jedynie podstawy faktycznej swego żądania, nie zaś jego pod-

33 System ochrony dóbr osobistych przewidziany w prawie cywilnym różni się jednakże od odpowiedzialności deliktowej, prawa podmiotowe osobiste nie dadzą się włączyć w konstrukcję odpowiedzialności deliktowej. Por. Z. Radwański, *Koncepcja...*, op.cit., s. 17 - 18.

34 W doktrynie prawa cywilnego dominuje pogląd, iż w razie zbiegu reżimów odpowiedzialności deliktowej i kontraktowej dochodzi do zbiegu norm i w konsekwencji zbiegu roszczeń. Por. A. Szpunar, *Zbieg roszczeń odszkodowawczych*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny” 1974, nr 1, s. 44 - 45. Należy więc uznać, iż przedawnienie roszczeń ze stosunku pracy powstałych w wypadku naruszenia dóbr osobistych pracownika nie oznacza per se przedawnienia roszczeń opartych bezpośrednio na przepisach kodeksu cywilnego. Mamy tu bowiem do czynienia z dwoma odrębnymi roszczeniami.

stawy prawnej³⁵. W przypadku zbiegu podstaw odpowiedzialności (deliktowej i kontraktowej) rzeczą sądu jest zdecydować o podstawie prawnej rozstrzygnięcia. Powinien on dać prymat tej z podstaw, która jest dla poszkodowanego korzystniejsza i która ze względu na charakter roszczenia może mieć w danej sprawie zastosowanie³⁶. De lege lata podstawa roszczeń pracownika przysługujących mu w razie naruszenia jego dóbr osobistych przez pracodawcę w związku ze stosunkiem pracy uzależniona została więc od okoliczności danego przypadku.

3. W doktrynie prawa pracy poruszana jest kwestia charakteru praw zapewniających ochronę dobrom osobistym pracownika³⁷. Uważam, że kluczem do rozstrzygnięcia sporów toczonych na tym tle, jest przedstawione powyżej ujęcie relacji między generalnym obowiązkiem szanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika przez pracodawcę (art. 111 k.p.) a cywilnoprawną ochroną dóbr osobistych (art. 23 i 24 k.c.).

Stosunek pracy tworzy więc prawną jedynie pomiędzy pracownikiem i pracodawcą, a prawa wynikające z jego treści (w tym te, których przedmiotem są godność i inne dobra osobiste pracownika) mają charakter względny, gdyż są skuteczne inter partes. Nie ulega wątpliwości także, że podmiotowe prawa osobiste wynikające z art. 23 k.c. cechują się bezwzględным charakterem.

W piśmiennictwie zwraca się uwagę na stopniowe zacieranie się różnic między prawami względnymi i bezwzględnymi³⁸. Moim zdaniem doskonale uwidacznia się to na płaszczyźnie omawianego zagadnienia. Dobra osobiste pozostają pod ochroną prawa cywilnego niezależnie od ochrony przewidzianej w innych przepisach. Nawiązanie stosunku pracy przez osobę fizyczną nie pozbawia jej podmiotowych praw osobistych, zagwarantowanych normą z art. 23 k.c., mających charakter bezwzględny, doznają

35 Por. *System prawa cywilnego* pod red. Z. Radwańskiego, Tom III, cz. I, Ossolineum 1981, s. 704. Należy zauważyć, że wskazanie podstawy prawnej przez powoda nie wiąże sądu (iura novit curia).

36 Por. wyrok SN z dnia 15 stycznia 1998 r., III KKN 323/97, niepubl. Orzeczenie to dotyczy zbiegu odpowiedzialności deliktowej i kontraktowej rozstrzyganego na podstawie art. 443 k.p. Myślę, że stanowi ono wskazówkę interpretacyjną na płaszczyźnie zbiegu przepisów prawa pracy i prawa cywilnego dotyczących ochrony dóbr osobistych.

37 W doktrynie prezentowane są różne poglądy. Za względny charakterem tych praw opowiadają się: J. Jończyk, op.cit., s. 819; J.A. Piszczek, op.cit., s. 47 - 48.

38 Por. *System prawa cywilnego* pod red. S. Grzybowskiego, 1.1, Ossolineum 1985, s. 232.

one jedynie sui generis konkretyzacji na linii pracownik i pracodawca przez przepisy prawa pracy.

Odszkodowanie z art. 55§ 1¹ k.p. a inne roszczenia odszkodowawcze

1. Artykuł 24§3 k.c. dopuszcza możliwość kumulatywnego stosowania środków ochrony przewidzianych w przepisach prawa cywilnego i prawa pracy w razie naruszenia dóbr osobistych pracownika w związku ze stosunkiem pracy. Konstatacja ta wymaga doprecyzowania w odniesieniu do art. 55§1¹ k.p.

W literaturze przedmiotu został wyrażony pogląd, iż odszkodowanie przysługujące pracownikowi na mocy tego przepisu stanowi rekompensatę za utracone miejsce pracy i podlega zaliczaniu na poczet odszkodowania, o którym mowa w art. 24 k.c.³⁹. Przyjęcie takiego stanowiska budzi wątpliwości.

Kodeks pracy łączy obowiązek odszkodowawczy ze zdarzeniem, na który składają się dwa elementy:

- 1) dopuszczenie się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika (może ono z pewnością polegać na naruszeniu dóbr osobistych pracownika),
- 2) rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z powyższej przyczyny.

Powstanie szkody jest faktem prawnie indyferentnym z punktu widzenia zarówno przesłanek powstania obowiązku odszkodowawczego, jak i jego zakresu⁴⁰.

Roszczenia odszkodowawcze mające swe normatywne zakotwiczenie w przepisach prawa cywilnego pozwalają na kompensację szkody majątkowej i niemajątkowej powstałej w wyniku naruszenia dóbr osobistych pracowni-

³⁹ Por. I. Boruta, *Ochrona...*, op. cit., s.22.

⁴⁰ Pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a jeżeli umowa została zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy - w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni.

ka⁴¹. Ustalenie odszkodowania następuje w oparciu o metodę dyferencycyjną, która nakazuje porównanie stanu majątkowego poszkodowanego po zdarzenia sprawczym i stanu hipotetycznego, jaki by istniał, gdyby szkody mu nie wyrządzono⁴². W związku z tym, nie widzę podstaw jurystycznych, aby w procesie określania wysokości zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę oraz zakresu naprawienia szkody majątkowej rzeczywiście poniesionej uwzględniać sumę pieniężną otrzymaną przez pracownika tytułem odszkodowania na mocy art. 55§1¹ k.p., które w moim przekonaniu stanowi jedynie formę rekompensaty straty poniesionej w związku z ustaniem stosunku pracy, innymi słowy szkody majątkowej w postaci *lucrum cessans*.

Uwagi końcowe

I. Zaproponowany przeze mnie sposób określenia wzajemnych relacji uregulowań prawa cywilnego i prawa pracy w zakresie ochrony dóbr osobistych pracownika pozwala w moim przekonaniu na wytyczenie w miarę ścisłej linii demarkacyjnej pomiędzy dwoma niezwykle zbliżonymi do siebie normatywnymi modelami odpowiedzialności. Stanowi także asumpt do podjęcia szerszych rozważań natury dogmatycznej⁴³.

Chciałbym jednocześnie podkreślić, iż dostrzegam daleko idące implikacje mego stanowiska, dla którego równorzędną alternatywą może być przyjęcie następującego rozwiązania interpretacyjnego: ochrona dóbr osobistych pracownika podlega prawu cywilnemu i realizuje się za pomocą instrumentów cywilnoprawnych określonych w art. 24 k.c. Do treści stosunku pracy należy obowiązek pracodawcy szanowania godności i innych dóbr

41 Limitowany charakter odszkodowania z art. 55§1¹ k.p. stanowi ograniczenie zasady pełnego odszkodowania i wyłącza możliwość dochodzenia przez pracownika na mocy przepisów prawa cywilnego naprawienia szkody, jaką poniósł on na skutek rozwiązania umowy o pracę z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę jego dóbr osobistych. Wynagrodzenie szkody w postaci utraconych korzyści, które pracownik mógłby osiągnąć, gdyby pozostawał w stosunku pracy, następuje więc tylko i wyłącznie na podstawie przepisów prawa pracy.

42 Por. Z. Radwański, *Zobowiązania - część ogólna*, C.H. Beck, Warszawa 2005, s. 91 - 92.

43 Odpowiedzialnością kontraktową, w ramach której pracownik może dochodzić zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę na podstawie wyraźnego przepisu ustawy tj. art. 11¹ k.p. oraz art. 24 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

osobistych pracownika. W razie jego naruszenia nie zachodzą jednakże podstawy do odpowiedniego stosowania przepisów prawa cywilnego za pośrednictwem art. 300 k.p. z uwagi na brak luki rzeczywiście⁴⁴. Środki prawne przewidziane w prawie pracy (przede wszystkim w art. 55§1 k.p.) pełnią więc w zakresie ochrony dóbr osobistych jedynie funkcję subsydiarną

III. Odpowiedzialność karna pracodawcy za niezgodne z prawem przetwarzanie danych osobowych

1. Praktyczna realizacja zasady autonomii informacyjnej człowieka wymaga stworzenia instrumentów prawnych, które zagwarantują skuteczną ochronę danych osobowych. Poszukując takich rozwiązań na gruncie przepisów karnych, ustawodawca podkreśla znaczenie i wagę danych osobowych jako tego dobra prawnego, którego ochrona leży nie tylko w interesie jednostek, lecz również w interesie publicznym.

Ze względu na ograniczone ramy niniejszego opracowania poniżej scharakteryzowane zostaną dwa zasadnicze typy przestępstw przewidziane w art. 49 oraz 51 u.o.d.o. Przestępstwa określone w art. 50 i 52 stanowią rozwinięcie powyższych typów ogólnych, podczas gdy pozostałe przepisy konstytuują typowe występkę o charakterze administracyjno-karnym związane z niedopełnieniem obowiązku rejestracji zbioru danych oraz obowiązków informacyjnych, o których mowa w art. 54 u.o.d.o.

2. Artykuł 49 ust. 1 stypizuje ogólny typ przestępstwa polegający na niedopuszczalnym przetwarzaniu danych osobowych, a także na przetwarzaniu ich przez nieuprawnione do tego osoby. Wprawdzie w świetle u.o.d.o przetwarzanie danych przez niepowołane do tego osoby samo w sobie można uznać za niedopuszczalne, wydaje się jednak, że ustawodawca celowo nadał znamionom omawianego przestępstwa złożony charakter. O „niedopuszczalności” przetwarzania danych powiemy na pewno w sytuacji, w której nie zachodzi żadna z enumeratywnie wymienionych w art. 26 ust. 1 oraz w art. 27 ust. 2 podstaw do ich przetwarzania, a także gdy osoba, której

44 Odpowiedź na pytanie, czy brak sankcji naruszenia obowiązku z art. 11¹ k.p. uchodzi za sprawę nie unormowaną w świetle art. 300 k.p. ma kluczowe znaczenie z punktu widzenia zasadności przyjęcia którejś z koncepcji. Szerokie pole interpretacyjne pozostawione przez ustawodawcę uniemożliwia udzielenie jednoznacznej odpowiedzi.

dane dotyczą, zakomunikuje w postaci żądania bądź sprzeciwu (art. 32 ust. 1 pkt 7 i 8), iż nie wyraża zgody na ich przetwarzanie. Analiza całokształtu przepisów u.o.d.o. skłania jednakże do nadania temu pojęciu szerszego znaczenia, uwzględniającego m.in. przetwarzanie danych w niezgodnym z prawem celu, ich dalsze przetwarzania wbrew zasadom określonym w art. 26 ust. 2, a także przetwarzanie danych sensytywnych przed zarejestrowaniem zbioru⁴⁵.

Drugi z członów dyspozycji omawianej normy karnej będzie z kolei wypełniało zachowanie, polegające na przetwarzaniu danych przez osobę spoza kręgu legitymowanych do tego podmiotów, choćby samo przetwarzanie danych było w konkretnej sytuacji prawnie dopuszczalne. Chodzi tu mianowicie o każdą osobę nie będącą administratorem danych ani też osobą upoważnioną przez niego do ich przetwarzania bądź zobowiązaną do ich przetwarzania na podstawie umowy, o której mowa w art. 31 ust. 1. W związku z powyższym niezrozumiałym jest stwierdzenie, że pomiędzy zakresami obu odmian omawianego przestępstwa zachodzi stosunek krzyżowania⁴⁶. Jeśli bowiem przetwarzanie danych będzie niedopuszczalne w znaczeniu, o jakim była mowa powyżej, nikt nie będzie uprawniony do wykonywania czynności, o których mowa w art. 7 pkt 2 u.o. d. o.

Do znamion strony przedmiotowej przestępstwa należy przetwarzanie tylko tych danych osobowych, które tworzą zbiór w rozumieniu art. 7 pkt 1 niniejszej ustawy. Należy przychylić się do prezentowanego w piśmiennictwie stanowiska, iż na gruncie przepisów karnych u.o. d. o. pojęcie „zbioru danych” należy interpretować zgodnie z jego literalnym brzmieniem, tzn. jako posiadający strukturę zestaw danych osobowych, w którym dostęp do poszczególnych z nich jest możliwy dzięki posłużeniu się, co najmniej dwoma kryteriami⁴⁷. Wprawdzie taka wykładnia w znacznym stopniu zawęży zakres karnoprawnej ochrony danych osobowych, co jak się wydaje kłóci się z rzeczywistymi intencjami ustawodawcy, nie mniej z punktu widzenia zasady określoności znamion czynu zabronionego stanowi ona je-

45 Nieco więcej pojęcie „niedopuszczalności” przetwarzania danych ujmuje B. Kurzepa. Por. *Przestępstwa z ustawy o ochronie danych osobowych*, „Prokuratura i Prawo” 1999, nr 6, s. 47.

46 Tak J. Barta, P. Fajgielski, R. Markiewicz, *Ochrona danych osobowych. Komentarz*, Kraków 2004, s. 733.

47 Ibidem, s. 732.

dyne słuszne rozwiązanie. Nie powinno natomiast budzić kontrowersji to, że zabronione przetwarzanie może dotyczyć zarówno już istniejącego zbioru danych, jak i takiego zbioru, który powstaje sukcesywnie w miarę gromadzenia stosownych informacji.

Omawiane przestępstwo można popełnić tylko w formie winy umyślnej, zasadniczo w zamiarze bezpośrednim przez działanie. Nie można jednakże wykluczyć przypadku, kiedy to sprawca przewidując, że przetwarzanie danych jest niedopuszczalne, godzi się z taką ewentualnością i dane te przetwarza. Ze względu na znaczeniową płynność poszczególnych przesłanek warunkujących legalne przetwarzanie danych⁴⁸, w konkretnym przypadku sprawca może pozostawać w błędzie, co do bezprawności swojego czynu, co w konsekwencji może doprowadzić do wyłączenia jego winy bądź znaczącego jej umniejszenia uzasadniającego nadzwyczajne złagodzenie kary na podstawie art. 30 k.k.⁴⁹. Z kolei w art. 49 ust. 2 u.o.d.o. przewidziany został typ kwalifikowany, który jest podyktowany szczególnymi rygorami ochrony tzw. danych sensytywnych. W przypadku zabronionego przetwarzania tej kategorii danych mamy do czynienia z obostrzeniem alternatywne ujętej sankcji do 3 lat pozbawienia wolności.

Jeśli nieuprawniona osoba w zamiarze przetwarzania danych osobowych pokonuje ich elektroniczne lub magnetyczne zabezpieczenie bądź podłącza się do przewodu służącego do ich przekazywania, należy przyjąć kumulatywną kwalifikację czynu na podstawie art. 267 § 1 k.k. w zw. z art. 49 ust. 1 u.o.d.o. w zw. z art. 11§2 k.k. w zw. z art. 116 k.k. Wprawdzie w przypadku obu przestępstw ustawodawca operuje identyczną sankcją karną (jeśli chodzi o typ podstawowy przestępstwa z art. 49 ust. 1 u.o.d.o.), nie mniej powołanie obu przepisów w kwalifikacji prawnej czynu sprawcy będzie niezbędne w celu pełnego odzwierciedlenia jego kryminalnej zawartości.

3. Drugim filarem karnoprawnej ochrony- danych osobowych jest art. 51 u.o.d.o. penalizujący naruszenie szeroko rozumianego obowiązku ich zabezpieczenia przed dostępem nieupoważnionych osób. Jeśli spojrzeć na niniejszy przepis z perspektywy art. 49 w części, w jakiej dotyczy on przetwarzania danych przez nieuprawnioną do tego osobę, można stwierdzić, że pomimo znaczeniowej niespójności pojęć „nieuprawnionego” i

48 Por. zwłaszcza art. 23 ust. 1 pkt 4 i 5 oraz art. 27 ust. 2 pkt 3 u.o.d.o.

49 Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r., Dz. U. Nr 88, póź. 553 z późn. zm.

„nieupoważnionego” przewidziane w nich typy przestępstw wzajemnie się dopełniają. Niestety, znamiona przestępstwa z art. 51 skonstruowane zostały w sposób nie do końca konsekwentny, co wywołuje poważne wątpliwości interpretacyjne zarówno w odniesieniu do jego strony podmiotowej, jak i samej czynności wykonawczej.

W świetle niniejszego przepisu sprawcą czynu zabronionego może być osoba obowiązana do ochrony danych osobowych lub administrujący zbiorem takich danych (przestępstwo indywidualne właściwe). Wydaje się, że kluczowe znaczenie dla ustalenia katalogu potencjalnych sprawców przestępstwa należy przypisywać zwrotowi „osoba obowiązana do ochrony danych osobowych”. Skłania on mianowicie do stwierdzenia, iż omawianego przestępstwa może dopuścić się m.in. administrator bezpieczeństwa informacji (art. 36 ust. 3) oraz administrujący danymi niekoniecznie tworzącymi zbiór. Takie stanowisko budzi w piśmiennictwie spore kontrowersje⁵⁰, stąd też należy pokrótce wyjaśnić jego zasadność.

W odniesieniu do administratora bezpieczeństwa informacji można powiedzieć, że chociaż u.o.d.o. explicite nie nakłada na niego obowiązku ochrony danych, tak jak to czyni np. w art. 39 ust. 2, nie mniej każdy nadzór, w tym przypadku nad przestrzeganiem zasad ochrony danych ma sens o tyle, o ile nadzorujący ponosi odpowiedzialność za prawidłowe wykonywanie nadzorowanych przez siebie czynności. Oczywiście z perspektywy prawa karnego o takiej odpowiedzialności przesądzi ostatecznie zindywidualizowana wina nadzorującego, stąd też może zaistnieć sytuacja, kiedy to pomimo należytego nadzoru dojdzie do naruszenia obowiązku ochrony danych, za co administrator bezpieczeństwa informacji nie będzie odpowiadał.

Z bardziej skomplikowaną sytuacją mamy natomiast do czynienia w przypadku administrującego danymi nie stanowiącymi zbioru danych, ponieważ jednoznaczne brzmienie art. 51 in principio wskazuje, że omawianego przestępstwa może dopuścić się tylko administrujący takim zbiorem. W powyższej kwestii Sąd Najwyższy zajął bliskie, jak się wydaje intencjom ustawodawcy stanowisko, iż w świetle u.o.d.o. ochronie podlegają

50 Por. W. Zimny, *Legalność ustanowienia, relacja do administratora danych, odpowiedzialność i rola administratora bezpieczeństwa informacji*, „Biuletyn Administratorów Bezpieczeństwa Informacji” 2000, nr 1, s. 7.

również te dane, które ostatecznie nie znalazły się w zbiorze, co na gruncie art. 51 teź ustawy uzasadnia jego zdaniem dopuszczalność poniesienia odpowiedzialności karnej także przez administrującego danymi nie tworzącymi zbioru⁵¹.

Przychylając się częściowo do tak postawionej tezy, można pokusić się względem niej o kilka uzupełniających uwag. Nie ulega wątpliwości, że jeśli przepisy karne u.o.d.o. mają na celu zagwarantować należyte wykonywanie administracyjno-prawnych obowiązków związanych z ochroną danych osobowych, to powinny one czynić to w sposób kompleksowy, tzn. uwzględniając między innymi fakt, iż taki właśnie obowiązek spoczywa na wskazanym wart. 31 ust. 3 podmiocie, chociażby zarządzał on danymi nie tworzącymi zbioru w rozumieniu art. 7 pkt 1 u.o.d.o. Z drugiej strony odwoływanie się do wykładni celowościowej, pozostaje wysoce problematyczne w konfrontacji z jednoznacznym literalnym brzmieniem przepisów karnych, zakazem interpretacji rozszerzającej odpowiedzialność karłą oraz faktem, iż racjonalny ustawodawca nie posługuje się różnymi pojęciami w tym samym znaczeniu⁵². Stąd też zdaniem autora przytoczone orzeczenie SN należy rozumieć w ten sposób, iż administrujący poniesie odpowiedzialność karłą z art. 51 w sytuacji, gdy przetwarzane dane miały chociażby hipotetycznie utworzyć zbiór, bądź stać się elementem już istniejącego zbioru⁵³. Taki kierunek interpretacji wymaga jednak ustalenia, iż w konkretnym przypadku sprawca co najmniej liczył się z możliwością powstania takiego zbioru bądź włączeniem do niego pewnych danych.

Pewne wątpliwości nasuwają się również w związku z ujęciem czynności wykonawczej omawianego przestępstwa, wyrażającej się w „udostępnieniu” lub „umożliwieniu dostępu” do danych osobom nieupoważnionym. Jeśli przyznać pierwszemu ze wskazanych zwrotów charakter materialny (skutkowy), drugiemu zaś formalny, należy stwierdzić, że o dokonaniu przestępstwa powiemy już w momencie, w którym sprawca uczynił dane dostępnymi, tj. stworzył możliwość zapoznania się z nimi, niezależnie od tego czy nieuprawniona osoba rzeczywiście z takiej okazji skorzystała. Z ta-

51 Postanowienie SN z dnia 11 grudnia 2000 r., II KKN 438/00, OSNKW 2001, nr 3 - 4, s. 100 - 111.

52 Por. art 52 u.o.d.o., który stanowi wyraźnie o „administrującym danymi”.

53 Tak właśnie przedstawiał się stan faktyczny w cytowanym orzeczeniu SN.

kiego punktu widzenia „udostępnienie danych” należy rozumieć jako działanie polegające na bezpośrednim przekazaniu danych osobie nieuprawnionej, tak w formie słownej, pisanej czy elektronicznej⁵⁴. W odróżnieniu od dotychczas wymienionych przestępstw, naruszenie obowiązku ochrony danych może nastąpić także w warunkach nieumyślności (lekkomyślności bądź niedbalstwa), co uzasadnia niższy wymiar ustawowego zagrożenia sankcją karną. Natomiast wszystkie przewidziane w u.o .d .o. przestępstwa są ścigane z urzędu.

Literatura

1. Adamski A., *Prawo karne komputerowe*. Warszawa 2000.
2. Barta J., Fajgielski P., Markiewicz R., *Ochrona danych osobowych. Komentarz*, Zakamycze, Kraków 2004.
3. Bieniek G., *Prawo pracy a prawo cywilne*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1986, nr 9.
4. Bierć A., *Ochrona prawna danych osobowych w sferze działalności gospodarczej w Polsce - aspekty cywilnoprawne w: Ochrona danych osobowych* pod red. M. Wyrzykowskiego, Warszawa 1999.
5. Borowicz J., *Obowiązek prowadzenia przez pracodawcę dokumentacji osobowej i organizacyjnej z zakresu ochrony danych osobowych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2001, nr 3.
6. Boruta I., *Godność człowieka - kategoria prawa pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2001, nr 8.
7. Boruta I., *Ochrona dóbr osobistych pracownika*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1998, nr 2.
8. Cajselski W., *Kodeks pracy. Komentarz do nowelizacji*, C.H. Beck, Warszawa 2004.
9. Dórrre-Nowak D., *Ochrona godności i innych dóbr osobistych pracownika*, C.H. Beck, Warszawa 2005.
10. Drozd A., *Ochrona danych osobowych pracownika (kandydata) po nowelizacji kodeksu pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, 2004 nr 1.

⁵⁴ Odmienne A. Adamski, *Prawo karne komputerowe*. Warszawa 2000, s. 51.

11. Drozd A., *Ochrona wrażliwych danych osobowych pracowników*, „Monitor Prawa Pracy” 2005, nr 5.
12. Drozd A., *Prawo podmiotu zatrudniającego do pozyskiwania informacji o kandydacie na pracownika*, LexisNexis, Warszawa 2004.
13. Dyczkowski M., *W sprawie ochrony dóbr osobistych pracowników*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2001, nr 5.
14. Dyoniak. A., *Ochrona dóbr osobistych pracownika*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1985, nr 6.
15. Fajgielski P., *Ochrona danych osobowych w telekomunikacji - aspekty prawne*, Towarzystwo Naukowe KUL, Lublin 2003.
16. Jończyk J., *Zagadnienia ochrony dóbr osobistych w prawie pracy*, „Państwo i Prawo” 1963, nr 5-6.
17. *Kodeks Pracy. Komentarz* pod red. L. Piórka, ABC, Warszawa 2005.
18. Kordasiewicz B., *Cywilnoprawna ochrona prawa do prywatności*, „Kwartalnik Prawa Prywatnego” 2000, z.1.
19. Kuczyński T., *Ochrona danych osobowych w stosunkach zatrudnienia*, „Przegląd Sądowy” 1998, nr 11- 12, s. 128.
20. Kurzępa B., *Przestępstwa z ustawy o ochronie danych osobowych*, „Prokuratura i Prawo” 1999, nr 6.
21. Mendnis A., *Ochrona danych osobowych w konwencji Rady Europy i dyrektywie Unii Europejskiej*, „Państwo i Prawo” 1997 nr 6.
22. Nowacki J., „*Odpowiednie*” stosowanie przepisów prawa, „Państwo i Prawo” 1964, z. 3.
23. Niezbecka E., *Ujawnianie wysokości wynagrodzeń pracowników a ochrona dóbr osobistych osób fizycznych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1992, nr 8.
24. Piszczek J. A., *Cywilnoprawna ochrona godności pracowniczej*, Toruń 1981.
25. Radwański Z., *Koncepcja praw podmiotowych osobistych*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny” 1988, nr 2.
26. Radwański Z., *Zobowiązania - część ogólna*, C. H. Beck, Warszawa 2005.
27. Safjan M., *Prawo do prywatności i ochrona danych osobowych w społeczeństwie informatycznym*, „Państwo i Prawo” 2002, nr 6.
28. Safjan M., *Refleksje wokół konstytucyjnych uwarunkowań rozwoju*

ochrony dóbr osobistych, „Kwartalnik Prawa Prywatnego” 2002, z. 1.

29. Sut P., *Wieloaspektowość godności, praw człowieka i dóbr osobistych (uwagi na tle regulacji ochrony danych osobowych)* w: Prawoznawstwo a praktyka stosowania prawa, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2002.

30. Sut P., *Problem twórczej wykładni przepisów o ochronie dóbr osobistych*, „Państwo i Prawo” 1997, nr 9.

31. *System prawa cywilnego* pod red. S. Grzybowskiego, tom I, Osso-lineum 1985.

32. *System prawa cywilnego* pod red. Z. Radwańskiego, tom III, Osso-lineum 1981.

33. Szablowska M., *Prawo do prywatności w świetle przepisów prawa wspólnotowego*, w: *Europeizacja polskiego prawa pracy*, pod red. W. Sannetry, SCHOLAR, Warszawa 2004.

34. Szewczyk H., *Prawo pracownika do godności*, „Państwo i Prawo” 2001, nr 11.

35. Szpunar A., *Zbieg roszczeń odszkodowawczych*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny” 1974, z. 1.

36. Wichrowska-Janikowska E., *Godność człowieka w stosunkach pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2001, nr 9.

37. Zimny W., *Legalność ustanowienia, relacja do administratora danych, odpowiedzialność i rola administratora bezpieczeństwa informacji*, „Biuletyn Administratorów Bezpieczeństwa Informacji” 2000, nr 1.

Igor Juckiewicz - II

II. Cywilnoprawna odpowiedzialność pracodawcy za niezgodne z prawem przetwarzanie danych osobowych

Arkadiusz Kanigowski - I

I. Odpowiedzialność pracodawcy za niezgodne z prawem przetwarzanie danych osobowych na podstawie przepisów prawa pracy

Rafat Sadowski - III

III. Odpowiedzialność karna pracodawcy za niezgodne z prawem prze-

tworzenie danych osobowych

Igor Juckiewicz (prawo, IV rok, Wydział Prawa i Administracji, UMK w Toruniu) **Arkadiusz Kanigowski** (prawo, IV rok, Wydział Prawa i Administracji, UMK w Toruniu)

Rafał Sadowski (mgr, absolwent studiów prawniczych na Wydziale Prawa i Administracji, UMK w Toruniu)