



## „DANE NIEPRYWATNE / SŁUŻBOWE - A DANE OSOBY PRYWATNEJ”

Do każdej jednostki organizacyjnej trafiają liczne informacje personalne pozwalające realizować cele i zadania zgodne z intencjami kierownictwa. Możliwość gromadzenia tych identyfikatorów w ostatnich miesiącach stała się przedmiotem wielu nieporozumień semantycznych<sup>1</sup>, interpretacyjnych oraz nagminnie pojawiających się w umowach pomiędzy stronami będącymi osobami prawnymi regulacje dotyczące ochrony danych osobowych zgodnie z przepisami RODO. Wartym rozważenia i porównania jest odróżnienie znaczenia pojęć „**dane identyfikujące osobę**” lub „**dane osobowe osoby, której dane dotyczą**”.

RODO w art. 1 ust. 2 mówi – „*niniejsze rozporządzenie chroni podstawowe prawa i wolności osób fizycznych, w szczególności ich prawo do ochrony danych osobowych*”. – (przyp. JF danych o prywatności osoby)

Powstaje zatem pytanie jaką wartość personalną, osobową i ewentualną ochronę przewidują przepisy o „*danych nieprywatnych*”<sup>2</sup> – (patrz: motyw 14). Aby łatwiej poruszać się w tych rozważaniach, przyjąć należy określony kontekst, przyjmijmy, że punktem podparcia będzie termin / przymiotnik - „służbowy”.

Wielu pracodawców w działaniach korzysta z określonych dla swojej działalności instrumentów zobowiązujących pracowników do występowania w określonym „*dress code*”<sup>3</sup> np. *Rektorzy uczelni, Sędziowie, Adwokaci, Pracownicy Lasów Polskich, Policja, Straż Pożarna, Wojsko, Kapłani, Zakłady Pogrzebowe* i inne organizacje.

W trybie zlecenia pracownikom konkretnych i wyliczalnych zadań, każdej osobie decydującej się na współpracę pracodawca nadaje odpowiedni w hierarchii „*kostium*”. Właściwy dla tej organizacji, odpowiedni do rangi stanowiska, szarży lub innej właściwości jako swoista „*etykieta*” zawodowa, nazywaną „*strojem służbowym*”<sup>4</sup>.

W tym trybie pracodawca, ma prawo do wydania i zezwolenia na odpowiednie dysponowanie w ściśle określonym **czasie**, zakresie i charakterze:

- Legitymacji służbowej, pojazdu służbowego,
- Urządzenia służbowego, komputera, telefonu komórkowego (*w tym nr tel.*<sup>5</sup> *w określonych sytuacjach usprawiedliwionych charakterem funkcji*),
- Adresu *e-mail* do działania w imieniu pracodawcy,
- Delegacji służbowej, lokalu służbowego i innych przedmiotów stanowiących własność pracodawcy.

<sup>1</sup> [https://pl.wikipedia.org/wiki/Semantyka\\_\(%C4%99zykoznawstwo\)](https://pl.wikipedia.org/wiki/Semantyka_(%C4%99zykoznawstwo))

<sup>2</sup> Przypis - autor J. Feliński

<sup>3</sup> [https://pl.wikipedia.org/wiki/Dress\\_code](https://pl.wikipedia.org/wiki/Dress_code)

<sup>4</sup> Z uwagi na brak w niniejszej ustawie definicji ubioru (odzieży) służbowego rozstrzygnięcia, co może być elementem ubioru służbowego, czy też w jakich przypadkach ubiór pracownika uznaje się za służbowy, należy dokonywać zatem w oparciu o językowe znaczenie słów "ubiór" i "służbowy". **Uniwersalny Słownik Języka Polskiego** określa mianem "ubrania" - to, co się nosi; ubranie, strój, "służbowy" - dotyczący pracy w jakiejś instytucji, w wojsku itp., wynikający z pracy w takiej instytucji; urzędowy. Wobec powyższego uznać należy, że **odzież służbowa to specjalna odzież** (lub elementy tej odzieży) noszona w związku z wykonywaną służbą/pracą np. mundur, toga, odzież robocza charakterystyczna dla firmy poprzez barwę, krój, logo itp. W związku z tym, ubiorem służbowym będzie taki ubiór, którego noszenie **przy świadczeniu służby/pracy jest obowiązkiem pracownika**, który jednocześnie charakteryzuje się jakimś stopniem wyróżnienia powodującym, że niecelowe lub utrudnione byłoby używanie go na potrzeby prywatne pracownika – źródło: 0112-KDIL3-1.4011.313.2018.3.AMN

<sup>5</sup> Nie można odmówić podania informacji zawierających dane służbowe - adresu poczty elektronicznej, numeru telefonu funkcjonariusza publicznego sprawującego urząd z wyboru i kandydującego w wyborach – podkreśla Urząd Ochrony Danych Osobowych. Dane w zakresie służbowego adresu poczty elektronicznej oraz numeru telefonu, pod którym można się skontaktować z osobą, są danymi jawnymi i odmowa ich udostępnienia z powołaniem się na przepisy ustawy o ochronie danych osobowych nie znajduje podstaw. Dane służbowe są ściśle związane z **pełnieniem funkcji publicznej przez takiego funkcjonariusza** i mogą być wykorzystane oraz udostępniane nawet bez jego zgody. Według UODO wskazują na to przepisy ustawy o dostępie do informacji publicznej. Zgodnie z art. 2 ust. 1, na zasadach i w trybie określonym w jej przepisach, każdemu przysługuje prawo dostępu do informacji publicznej. Informacją publiczną jest każda informacja o sprawach publicznych. Prawo to podlega ograniczeniu jedynie w zakresie i na zasadach określonych w przepisach o ochronie informacji niejawnych oraz o ochronie innych tajemnic ustawowo chronionych, jak również ze względu na prywatność osoby fizycznej lub tajemnicę przedsiębiorcy. Ograniczenie to nie dotyczy informacji o osobach pełniących funkcje publiczne, mających związek z pełnieniem tych funkcji, w tym o warunkach powierzenia i wykonywania funkcji, oraz w przypadku, gdy osoba fizyczna lub przedsiębiorca rezygnują z przysługującego im prawa. Czytaj więcej na Prawo.pl:

<https://www.prawo.pl/samorzad/czy-numer-telefonu-jest-informacja-publiczna,300015.html>



W przedmiocie rozważań warto podkreślić w tym miejscu, iż informacje personalne takie jak - imię, nazwisko, tytuł/stopień naukowy, miejsce pracy i jej adres służbowy, adres e-mail lub opcjonalnie służbowy telefon kontaktowy, są co prawda w swej treści danymi umożliwiającymi identyfikację osoby, której dotyczy (czyli są danymi identyfikującymi), lecz stanowią konsekwencję wyrażoną w trybie podpisanej umowy o pracę i stosownych przepisów o reprezentacji podmiotu jako osób funkcyjnych z określonymi i koniecznymi identyfikatorami<sup>6</sup>.

Stanowisko to znane jest w polskiej doktrynie prawa publicznego co potwierdza to wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 listopada 2003 r. o sygn. I PK 590/02 „(...) Imiona i nazwiska pracowników widnieją na drzwiach w zakładach pracy, umieszcza się je na pieczętkach imiennych, pismach sporządzanych w związku z pracą, prezentuje w informatorach o instytucjach i przedsiębiorstwach, co oznacza, że zgodnie z powszechną praktyką są one zasadniczo jawne” – jak orzekł sąd. W związku z powyższym w procesie ewolucji przepisów prawa ochrony danych osobowych nie została dokonana zmiana, w tym zakresie ani nie uległ zmianie status osoby publicznie jawnej.

Pracodawca korzysta z danych osobowych pracowników w ilości koniecznej i wyliczalnej z przepisów prawa (Kodeks pracy), więc takim zakresie może w ramach zaangażowania pracowników korzystać z ich identyfikacji podczas udziału w zadaniach służbowych, projektach itd., a tym samym nie wkracza w żadnym stopniu ingerującym w sferę prywatności osoby fizycznej (pracownika).

Jednocześnie „dane służbowe”, stanowiąc konieczne identyfikatory, a także informację publiczną nie mieszczą się w spełnieniu warunków ochrony na gruncie przepisów RODO. Jeżeli np. projekt, umowa jest realizowana ze środków publicznych stanowi informację publiczną, jak zatem wykonać ochronę informacji publicznej w trybie ustawowym? Chronić publiczne dane wójta / burmistrza / rektora opublikowane w BIP? Jaką metodę ochrony zastosować do separowania informacji publicznej – koniecznie jawnej?

Podsumowując, kiedy mowa jest o danych „NADANYCH”<sup>8</sup> o charakterze „służbowym” jak wyżej wymieniony służbowy adres e-mail, służbowy nr telefonu, zajmowane stanowisko / pełniona funkcja w ramach struktury organizacyjnej danej organizacji – to nie są dane ze sfery prywatności osoby fizycznej!

W takim kontekście nieusprawiedliwionym jest zasłanianie tych informacji „tarczą RODO”.

Składam podziękowanie Panu Tomaszowi Józefko za inspirację do rozważań

autor Jarosław Feliński

<sup>6</sup> 1. Nazwisko (i imię) jest skierowanym na zewnątrz znakiem rozpoznawczym osoby fizycznej i wymienienie go (ujawnienie) przez inny podmiot w celu identyfikacji danej osoby nie może być zasadniczo uznane za bezprawne, o ile ze względu na okoliczności towarzyszące nie łączy się to z naruszeniem innego jej dobra, np. czci, prywatności lub godności osobistej.

2. Ujawnienie przez pracodawcę imienia lub nazwiska pracownika bez jego uprzedniej zgody nie stanowi bezprawnego naruszenia dobra osobistego (imienia i nazwiska), jeżeli jest to usprawiedliwione celem działania pracodawcy, łączącym się z jego zadaniami i obowiązkami związanymi z prowadzeniem zakładu, jest niezbędne i nie narusza praw i wolności pracownika - wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 listopada 2003 r. o sygn. I PK 590/02.

<sup>7</sup> <https://archiwum.giodo.gov.pl/pl/348/1427> - Zgodnie z wyrokiem Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 24 czerwca 1999 r. (sygn. akt II SA 686/99) - "(...) błędny jest twierdzenie, iż imię i nazwisko oraz stanowisko pracownika państwowego (z wyjątkiem służb specjalnych) lub samorządowego podlega ochronie danych osobowych na podstawie przepisów ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych" (tekst jednolity: Dz. U. z 2002 r. Nr 101, poz. 926 ze zm.) [...] Ochrona ta zatem nie obejmuje ani działalności publicznej osoby, ani też sfery działań czy zachowań, które ogólnie są pojmowane jako osobiste lub prywatne, jeżeli działania te lub zachowania wiążą się ściśle z działalnością publiczną" – dalej przyp. 6

Dlatego pracodawca nie może być pozbawiony możliwości ujawniania nazwisk pracowników, zajmujących określone stanowiska w ramach instytucji. Przeciwnie stanowisko prowadziłoby do sparaliżowania lub poważnego ograniczenia możliwości działania pracodawcy, bez żadnego rozsądnego uzasadnienia w ochronie interesów i praw pracownika (...)." W dalszej części uzasadnienia czytamy: "Imiona i nazwiska pracowników widnieją na drzwiach w zakładach pracy, umieszcza się je na pieczętkach imiennych, pismach sporządzanych w związku z pracą, prezentuje w informatorach o instytucjach i przedsiębiorstwach, co oznacza, że zgodnie z powszechną praktyką są one zasadniczo jawne."

<sup>8</sup> NADANE INFORMACJE IDENTYFIKUJĄCE PRACOWNIKA PRZEZ „NADAJĄCEGO PRACODAWCĘ / ADMINISTRATORA” o charakterze „służbowym” SĄ ETYKIETA, KTÓRA NIE JEST WŁASNOŚCIĄ PRACOWNIKA, LECZ „KOSTIUMEM”, KTÓRY PRZYJMUJE OD PRACODAWCY W POSTACI → służbowy adres e-mail, służbowy nr telefonu, zajmowane stanowisko / pełniona funkcja w ramach struktury organizacyjnej a które WYGASAJĄ PO ZAKOŃCZENIU PRACY U DANEGO ADMINISTRATORA.



Autor artykułu pt. „Dane nieprywatne / służbowe - a dane osoby prywatnej” Jarosław Feliński w zwięzły sposób przedstawia wyjaśnienie pojawiających się błędów interpretacyjnych dotyczących stosowania w praktyce przepisów RODO w odniesieniu do zbioru danych o charakterze służbowym nadanych konkretnej osobie, na konkretnym stanowisku w ściśle skonkretyzowanych warunkach chodzi tu m.in. o służbowy adres e-mail, służbowy nr telefonu, zajmowane stanowisko/ pełniona funkcja w ramach struktury organizacyjnej danej organizacji. Autor słusznie zauważa, iż powyższe dane nie są danymi ze sfery prywatności osoby fizycznej do których odnosi się RODO, a które jednostce zagwarantowane są przez ustawę zasadniczą.

Dane „służbowe” stanowią konieczny zbiór, który przez pracodawcę jest wykorzystywany w warunkach funkcjonowania organizacji zatrudniającej pracownika, a ten natomiast ma prawny obowiązek posługiwania się nimi w sposób pozwalający na realizację jego zakresu obowiązków. Dane te w żaden sposób nie mogą być identyfikowane z ochroną prawa do prywatności, o której stanowi art. 47 Konstytucji RP.

W podobny sposób należy również odnieść się do danych w powyższym zakresie a obejmujących funkcjonariuszy publicznych i osoby pełniące funkcje publiczne, jeśli dane te *stricte* odnoszą się do pełnionej przez te osoby funkcji w wymiarze publicznym, to powyższe osoby również nie mogą odwoływać się do ochrony swej prywatności w oparciu o RODO, gdyż funkcjonując w sferze publicznej – na co oświadczyli się zgodzili, korzystając z czynnego prawa wyborczego lub przyjmując określone stanowiska pracy (wybór, powołanie) musieli się liczyć z daleko idącymi ograniczeniami w sferze korzystania ze swego dotychczasowego prawa do prywatności.

Reasumując rekomenduję przekazanie powyższego stanowiska do stosowania w procesach szkoleniowych w obszarze ochrony danych osobowych.

dr Tomasz Lenarczyk