

Dr Magdalena Rycak

Uczelnia Łazarskiego w Warszawie

ORCID: 0000-0002-2849-4511

e-mail: m.rycak@lazarski.edu.pl

Wybrane problemy prawne ochrony danych osobowych uczestników wewnętrznych postępowań antymobbingowych

Selected legal issues of personal data protection of participants in internal anti-harassment proceedings

Streszczenie

W artykule została poruszona problematyka ochrony danych osobowych uczestników wewnętrznych postępowań antymobbingowych, w tym przede wszystkim danych pozyskanych w sposób wtórny. Analizie prawnej został poddany w szczególności obowiązek informacyjny pracodawcy wobec uczestników wewnętrznych postępowań antymobbingowych wynikający z art. 14 rozporządzenia 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. Autorka dokonuje też wykładni przepisu „art. 15 RODO, gwarantującego osobie, której dane dotyczą, prawo dostępu do danych na jej temat. Analiza dotycząca ochrony uczestników wewnętrznych postępowań antymobbingowych przeprowadzona została również w kontekście projektowanych zmian w zakresie ochrony sygnalistów. W zakończeniu zostały zawarte kluczowe wnioski *de lege lata* oraz *de lege ferenda* płynące z rozważań.

Słowa kluczowe

mobbing, postępowanie antymobbingowe, ochrona danych osobowych, obowiązek informacyjny pracodawcy, ochrona sygnalistów

JEL: K31

Wprowadzenie

Przeciwdziałanie mobbingowi należy do ustawowych obowiązków pracodawcy i powinno być prowadzone co najmniej w obszarze wewnętrznego prawa danej

Abstract

In the article it is discussed the issue of personal data protection of participants in internal anti-harassment proceedings, including primarily data obtained in a secondary manner. In particular, the author analyses the employer's information obligation towards participants in internal anti-harassment proceedings resulting from Article 14 of the Regulation (EU) 2016/679 of the European Parliament and Council of Europe of 27 April 2016 on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data, and repealing Directive 95/46/EC (General Data Protection Regulation, GDPR). The author also interprets the provision of Article 15 of the GDPR, which guarantees the data subject the right of access to data concerning him / her. The analysis of the protection of participants in internal anti-harassment proceedings was also carried out in the context of the proposed changes in the protection of whistleblowers legislation. The completion of the article contains *de lege lata* and *de lege ferenda* conclusions resulting from the considerations.

Keywords

harassment, anti-harassment proceedings, personal data protection, obligation to provide information, protection of whistleblowers

organizacji, praktyki zarządzania oraz w obszarze etyki i kultury organizacyjnej.

W przypadku przetwarzania danych w trakcie różnego rodzaju wewnętrznych postępowań wyjaśniających, do których należą, np. postępowania antymob-

bingowe, pracodawca z reguły przetwarza zarówno dane zebrane bezpośrednio od osoby, której dane dotyczą (np. od osoby zgłaszającej mobbing), jak i w sposób wtórny, pośredni (inny niż od osoby, której dane dotyczą, np. od innych osób, czy pracowników).

Do jednych z obowiązków administratora danych, którym z reguły jest tu pracodawca, należy obowiązek informacyjny, o którym mowa w art. 13, 14 oraz 15 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 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 (ogólne rozporządzenie o ochronie danych), Dz.Urz. UE L 119 z 04.05.2016, str. 1, ze zm. (zwane dalej RODO). Realizacja tego obowiązku budzi wiele kontrowersji zwłaszcza w przypadku przetwarzania danych pozyskanych w toku wewnątrzskładowych postępowań antymobbingowych w sposób wtórny/pośredni (w trakcie takich postępowań często zdarza się, że świadkowie ujawniają pewne informacje tylko pod warunkiem, że o źródle tych informacji nie dowie się mobber czy bezpośredni przełożony pracownika).

W artykule podjęty został ten niezwykle praktyczny problem, który do tej pory nie doczekał się pogłębionego opracowania o charakterze naukowym. Stanowić on ma w zamyśle Autorki przyczynek do dyskusji i inspirację do podjęcia refleksji nad tym zagadnieniem umieszczone na styku prawa pracy oraz prawa ochrony danych osobowych.

Ogólnie o obowiązku pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi w pracy

Zjawisko mobbingu w miejscu pracy jest od lat ważnym problemem społecznym, które istniało odkąd pojawiły się stosunki pracy podporządkowanej.

W potocznym rozumieniu mobbing jest rodzajem przemocy psychicznej stosowanej przez jednych pracowników lub pojedynczego pracownika (najczęściej przełożonego lub inną osobę w organizacji dysponującą określonym rodzajem władzy) wobec drugih, ciągłym nietetycznych i wrogich zachowań, mających na celu poniżenie, odizolowanie, zdyskredytowanie pracownika w jego środowisku pracy oraz obniżenie jego samooceny (zob. szerzej: Marciniak, 2011, s. 15–17).

Nasz ustawodawca zdefiniował mobbing w art. 94³ § 2 k.p. jako uporczywe i długotrwałe nękanie lub zastraszanie pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Treść tej definicji wskazuje, że określone w niej ustawowe cechy mobbingu muszą być spełnione łącznie (por. wyrok Sądu Najwyższego z 11 lutego 2014 r., I PK 165/13, LEX nr 1444594).

Ochroną z kodeksu pracy są objęci pracownicy, niezależnie od pełnionej funkcji czy zajmowanego stanowiska. Z kolei spod ochrony przewidzianej w kodeksie pra-

cy są wyłączone osoby świadczące usługi na podstawie umów cywilnoprawnych. Mogą one szukać ochrony na podstawie przepisów kodeksu cywilnego.

Pracownik, który doznał mobbingu lub wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów (art. 94³ § 4 k.p.).

Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może też dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę (art. 94³ § 3 k.p.). Roszczenie ofiary mobbingu tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę wymaga udowodnienia przez poszkodowanego skutku mobbingu w postaci rozstroju zdrowia.

Naprawienie szkody mobbowanemu pracownikowi przez pracodawcę upoważnia tego ostatniego do późniejszego wystąpienia z tzw. roszczeniem zwrotnym przeciwko osobie winnej mobbingu na podstawie art. 441 § 3 k.c. w zw. z art. 300 k.p. (tak w wyroku Sąd Apelacyjny w Gdańsku z 28 lutego 2014 r., III APa 2/14, LEX nr 1483718).

Przeciwdziałanie mobbingowi jest ustawowym obowiązkiem pracodawcy wyrażonym w art. 94³ § 1 k.p.). Na pracodawcy spoczywa też, zgodnie z art. 94 pkt 10 k.p., obowiązek wpływania na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego. Z kolei obowiązek poszanowania przez pracodawcę godności i innych dóbr osobistych pracownika podniesiony został do rangi podstawowych zasad prawa pracy (art. 1¹ k.p.).

Sąd Najwyższy w wyroku z 21 kwietnia 2015 r., II PK 149/14 (LEX nr 1807407) wyraził przy tym stanowisko, że obowiązek przeciwdziałania mobbingowi nie polega jedynie na działaniach dotyczących przypadków wystąpienia tego zjawiska, ale również na działaniach zapobiegawczych, które powinny być realne i efektywne. Analizowany obowiązek polega na podejmowaniu działań, by mobbing nie wystąpił, a więc działań zapobiegawczych (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 3 sierpnia 2011 r., I PK 35/11, OSNP 2012 nr 19–20, poz. 238).

Pracodawca odpowiada za mobbing również w sytuacji, w której nic nie wiedział o występowaniu tego zjawiska w swoim zakładzie pracy (wyrok z 21 kwietnia 2015 r., II PK 149/14, LEX nr 1807407).

Jeśli w postępowaniu mającym za przedmiot odpowiedzialność pracodawcy z tytułu mobbingu wykaże on jednak, że podjął realne działania mające na celu przeciwdziałanie mobbingowi i oceniając je z obiektywnego punktu widzenia da się potwierdzić ich potencjalną skuteczność, pracodawca może uwolnić się od odpowiedzialności (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 3 sierpnia 2011 r., I PK 35/11, OSNP 2012/19–20/238).

Jednym ze sposobów ograniczenia odpowiedzialności pracodawcy może być wdrożenie skutecznie działającej wewnętrznej polityki antymobbingowej, przeszkolenie pracowników oraz promowanie kultury organizacyjnej nietolerującej takich niepożądanych zachowań jak molestowanie, dyskryminacja czy mobbing.

Przeciwdziałanie mobbingowi powinno być prowadzone co najmniej w obszarze wewnątrzzakładowego prawa danej organizacji, praktyki zarządzania oraz w obszarze etyki i kultury organizacyjnej.

Pracodawcy tworzą często wewnątrzzakładowe procedury i komisje rozpatrujące skargi o mobbing oraz inne nieetyczne zachowania w organizacji w ramach tzw. polityk antymobbingowych. Pomimo że przepisy kodeksu pracy nie regulują wprost kwestii związanych z tworzeniem zarówno polityk antymobbingowych, jak i samych postępowań antymobbingowych, to *de lege lata* polityki takie polityki oraz związane z nimi procedury znajdują swoje uzasadnienie w treści art. 104 k.p., zgodnie z którym regulamin pracy określa prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników związane z organizacją i porządkiem w procesie pracy (art. 104 k.p.).

Zgodnie bowiem z art. 104¹ k.p. na treść regulaminu pracy składa się określenie praw i obowiązków pracodawcy i pracowników związanych z porządkiem w zakładzie pracy. Wskazany przepis zawiera obowiązkowe wyliczenie katalogu spraw, które powinny być uregulowane w regulaminie. Zwrot „w szczególności” oznacza, że w regulaminie mogą zostać uregulowane także inne zagadnienia związane z porządkiem w zakładzie pracy. *De lege lata* nie ma też przeszkód prawnych, aby polityka przeciwdziałania mobbingowi wraz z odpowiednimi procedurami znalazła się w regulaminie pracy jako, np. załącznik do niego.

Warto też podnieść, że wielokrotnie pracodawcy tworzą polityki i procedury obejmujące swoim zakresem szersze spectrum nieetycznych zachowań w organizacji, takich jak, m.in. dyskryminacja w zatrudnieniu, molestowanie czy też molestowanie seksualne. Przepisy art. 94 pkt 2b oraz 10 k.p. nakładają na pracodawców obowiązek przeciwdziałania dyskryminacji w zatrudnieniu oraz wpływania na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.

Ochrona danych osobowych uczestników wewnątrzzakładowych postępowań antymobbingowych — zasady ogólne

W trakcie wewnątrzzakładowych postępowań antymobbingowych są przetwarzane dane osobowe, zarówno osoby oskarżonej o mobbing, jak i jej domniemanej ofiary, a także świadków badanych zachowań.

W Polsce zasady przetwarzania danych osobowych kandydatów na pracowników oraz pracowników regulują przepisy: 1) RODO; 2) art. 22¹–22³ k.p.

Prawodawca uinijny w art. 4 pkt 1 RODO wskazał, że przez dane osobowe należy rozumieć wszelkie informacje o zidentyfikowanej lub możliwej do zidentyfikowania osobie fizycznej („osobie, której dane dotyczą”); możliwa do zidentyfikowania osoba fizyczna to osoba, którą można bezpośrednio lub pośrednio zidentyfikować, w szczególności na podstawie identyfikatora takiego jak imię i nazwisko, numer identyfikacyjny, dane o lokalizacji, identyfikator internetowy lub jeden bądź kilka szcze-

gólnych czynników określających fizyczną, fizjologiczną, genetyczną, psychiczną, ekonomiczną, kulturową lub społeczną tożsamość osoby fizycznej.

Z kolei „przetwarzanie” oznacza operację lub zestaw operacji wykonywanych na danych osobowych lub zestawach danych osobowych w sposób zautomatyzowany lub nieautomatyzowany, taką jak zbieranie, utrwalanie, organizowanie, porządkowanie, przechowywanie, adaptowanie lub modyfikowanie, pobieranie, przeglądanie, wykorzystywanie, ujawnianie poprzez przesłanie, rozpowszechnianie lub innego rodzaju udostępnianie, dopasowywanie lub łączenie, ograniczanie, usuwanie lub niszczenie (art. 4 pkt 2 RODO). Pracodawcy przetwarzający dane osobowe pracowników oraz kandydatów na pracowników powinni przede wszystkim stosować się do zasad postępowania przy przetwarzaniu danych osobowych, o których mowa w art. 5 ust. 1 RODO¹. Zgodnie z zasadą rozliczalności, o której mowa w ust. 2 art. 5 RODO, administrator jest odpowiedzialny za przestrzeganie tych zasad i musi być w stanie wykazać ich przestrzeganie.

Dane osobowe nie mogą być też zbierane na zapas, „na wszelki wypadek”, tj. bez wykazania zgodnego z prawem celu ich pozyskania i wykazania ich niezbędności dla realizacji tego celu przez administratora.

Polski ustawodawca skorzystał z możliwości przewidzianej w art. 88 RODO, a dotyczącej zawarcia w swoich przepisach bardziej szczegółowych przepisów mających zapewnić ochronę praw i wolności w przypadku przetwarzania danych osobowych pracowników w związku z zatrudnieniem² i uszczegółowił niektóre kwestie związane z przetwarzaniem danych osobowych kandydatów na pracowników oraz samych pracowników we wspomnianych już przepisach kodeksu pracy.

Na wstępie warto zauważyć, że przepisy art. 22¹–22³ k.p. mają zastosowanie do pracodawców, pracowników oraz kandydatów na pracowników. Swoim zakresem nie obejmują natomiast osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych.

Regulacje art. 22¹–22^{1b} k.p. opierają się na trzech podstawach prawnych przetwarzania danych osobowych wynikających z RODO: niezbędności wypełnienia „obowiązku prawnego” ciążącego na administratorze (art. 22¹ k.p.), o którym mowa w art. 6 ust. 1 lit. c RODO oraz zgody (art. 22^{1a} i art. 22^{1b} k.p.), o której mowa w art. 6 ust. 1 lit. a RODO, a w przypadku danych szczególnie chronionych — w art. 9 ust. 2 lit. a RODO. W pozostałym zakresie zastosowanie znajdują inne przesłanki przetwarzania danych osobowych przewidziane w art. 6 i art. 9 RODO³.

Granice pozyskiwania danych kandydatów i pracowników wyznacza tu ponadto zakaz dyskryminacji wynikający z art. 11³ k.p., w myśl którego jakiegokolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy — jest niedopuszczalna.

Zgodnie z art. 22¹ § 1 oraz § 3 k.p. pracodawca obo-
wiązkowo przetwarza dane osobowe pracownika obej-
mujące imię (imiona) i nazwisko, datę urodzenia, dane
kontaktowe wskazane przez taką osobę, wykształcenie,
kwalifikacje zawodowe, przebieg dotychczasowego za-
trudnienia, adres zamieszkania, numer PESEL,
a w przypadku jego braku — rodzaj i numer dokumentu
potwierdzającego tożsamość oraz inne dane osobowe
pracownika, a także dane osobowe dzieci pracownika
i innych członków jego najbliższej rodziny, jeżeli poda-
nie takich danych jest konieczne ze względu na korzysta-
nie przez pracownika ze szczególnych uprawnień prze-
widzianych w prawie pracy, a także numer rachunku
płatniczego, jeżeli pracownik nie złożył wniosku o wy-
płatę wynagrodzenia do rąk własnych. Pracodawca żąda
podania innych danych osobowych niż określone
w § 1 i 3, gdy jest to niezbędne do wypełniania obowią-
zku pracodawcy nałożonego przepisem prawa (art. 22¹
§ 4 k.p.). Zgodnie z art. 22¹ § 5 k.p. udostępnienie pra-
codawcy danych osobowych pracownika oraz kandydata
na żądanie pracodawcy następuje w formie oświadcze-
nia osoby, której dane dotyczą.

Polecenie pracodawcy nakładające na pracownika
obowiązek udzielenia informacji (danych osobowych)
niewymienionych w przepisach prawa (nie tylko prawa
pracy) jest należałoby zakwalifikować jako niezgodne
z prawem (art. 100 § 1 k.p.) i dlatego odmowa jego wy-
konania nie może stanowić podstawy rozwiązania umo-
wy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Nie może więc
dla pracownika wywoływać negatywnych konsekwencji
jego zachowanie polegające na odmowie udzielenia in-
formacji, których nie wymaga od niego ustawa (zob. wyr.
SN z 5 sierpnia 2008 r., I PK 37/08, OSNP 2010/1-2/4.).

Kolejną przesłanką przetwarzania danych osobowych
pracowników (a także kandydatów na pracowników), którą
przepisy kodeksu pracy szczegółowo regulują, jest zgoda.

W myśl przepisu art. 22^{1a} § 1 k.p. zgoda osoby ubiega-
jącej się o zatrudnienie lub pracownika może stanowić
podstawę przetwarzania przez pracodawcę innych danych
osobowych niż wymienione w art. 22¹ § 1 i 3, z wyjątkiem
danych osobowych, o których mowa w art. 10 RODO (da-
ne osobowe dotyczące wyroków skazujących oraz naru-
szeń prawa lub powiązanych środków bezpieczeństwa).

Przepisy kodeksu pracy szczegółowo regulują prze-
tworzenie danych osobowych kandydatów na pracow-
ników za ich zgodą, ale nie przesądza, w jakiej formie
ma zostać udzielona zgoda. W tej kwestii zastosowanie
znajduje bezpośrednio art. 7 RODO. „Zgoda” osoby,
której dane dotyczą, oznacza dobrowolne, konkretne,
świadome i jednoznaczne okazanie woli, którym osoba,
której dane dotyczą, w formie oświadczenia lub wyraź-
nego działania potwierdzającego, przyzwala na przetwa-
rzanie dotyczących jej danych osobowych (art. 4 pkt 11
RODO). Jeżeli przetwarzanie odbywa się na podstawie
zgody, administrator musi być w stanie wykazać, że oso-
ba, której dane dotyczą, wyraziła zgodę na przetwarza-
nie swoich danych osobowych.

Osoba, której dane dotyczą, ma prawo w dowolnym
momencie wycofać zgodę. Wycofanie zgody nie wpływa

na zgodność z prawem przetwarzania, którego dokona-
no na podstawie zgody przed jej wycofaniem. Osoba,
której dane dotyczą, jest o tym informowana, zanim wy-
razi zgodę. Wycofanie zgody musi być równie łatwe jak
jej wyrażenie

Brak zgody lub jej wycofanie, nie może być podstawą
niekorzystnego traktowania osoby ubiegającej się o za-
trudnienie, a także nie może powodować wobec niej ja-
kichkolwiek negatywnych konsekwencji (art. 22^{1a}
§ 2 k.p.).

De lege lata podstawy prawnej przetwarzania danych
osobowych wewnątrzzakładowych postępowań anty-
mobbingowych oraz tych mających na celu ustalenie in-
nych nieetycznych działań, takich jak dyskryminacja, czy
molestowanie seksualne, należy upatrywać więc w treści
art. 94³ § 1 k.p. (obowiązek pracodawcy przeciwdzia-
łania mobbingowi), art. 94 pkt 2b (obowiązek pracodawcy
przeciwdziałania dyskryminacji w zatrudnieniu) oraz
art. 94 pkt 10 k.p. (obowiązek pracodawcy wpływania na
kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia spo-
łecznego) w związku z art. 6 ust. 1 lit. c RODO (niezbęd-
ność wypełnienia „obowiązku prawnego” ciążącego na
administratorze) lub z art. 9 ust. 2 lit. b RODO — w przy-
padku danych szczególnej kategorii (gdy przetwarzanie
jest niezbędne do wypełnienia obowiązków i wykonywa-
nia szczególnych praw przez administratora lub osobę,
której dane dotyczą, w dziedzinie prawa pracy, zabez-
pieczenia społecznego i ochrony socjalnej).

Obowiązki informacyjne pracodawcy wobec uczestników wewnątrzzakładowych postępowań antymobbingowych wynikające z art. 14 RODO

W trakcie wewnątrzzakładowych postępowań antymob-
bingowych zakres danych osobowych, który jest prze-
tworzany, wykracza często poza rodzaje danych, których
podania pracodawca może żądać od pracownika na pod-
stawie art. 22¹ k.p. Dodatkowo, są to często tzw. szcze-
gólne kategorie danych osobowych, o których mowa
w art. 9 ust. 1 RODO, czyli ujawniające pochodzenie ra-
sowe lub etniczne, poglądy polityczne, przekonania reli-
gijne lub światopoglądowe, czy też dotyczące zdrowia,
seksualności lub orientacji seksualnej.

Do jednych z obowiązków administratora danych,
którym jest tu pracodawca, należy obowiązek inform-
acyjny, o którym mowa w art. 13 i 14 RODO. W przypadku
przetwarzania danych w trakcie różnego rodzaju we-
wnątrzakładowych postępowań wyjaśniających, do któ-
rych należą, np. postępowania antymobbingowe, praco-
dawca może przetwarzać zarówno dane zebrane bez-
pośrednio od osoby, której dane dotyczą (np. od osoby
zgłaszającej mobbing), jak i w sposób wtórny, pośred-
ni. Z tego powodu do obowiązku informacyjnego ad-
ministratora będzie miał zastosowanie zarówno art. 13
jak i 14 RODO, w zależności od tego, czy mamy do czy-
nienia z danymi pozyskanymi w sposób pierwotny czy
wtórny.

Sporo kontrowersji i odmiennych interpretacji rodzi obowiązek informacyjny w przypadku przetwarzania danych pozyskanych w toku wewnątrzzakładowych postępowań antymobbingowych w sposób wtórny/pośredni (w trakcie takich postępowań często zdarza się, że świadkowie ujawniają pewne informacje tylko pod warunkiem, że o źródle tych informacji nie dowie się mobber czy bezpośredni przełożony pracownika). Z pośrednim pozyskaniem danych mamy do czynienia w każdym przypadku, w którym osoba, której dane dotyczą (lub jej przedstawiciel) nie uczestniczy świadomie w procesie gromadzenia jej danych przez konkretny podmiot (Łuczak, 2018, s. 495).

Obowiązek informacyjny w przypadku pozyskiwania danych osobowych w sposób inny niż od osoby, której dane dotyczą, został uregulowany w art. 14 RODO. Administrator podaje osobie, której dane dotyczą, m.in. informacje dotyczące celów przetwarzania, do których mają posłużyć dane osobowe, oraz podstawę prawną przetwarzania; kategorie odnośnych danych osobowych; informacje o odbiorcach danych osobowych lub o kategoriach odbiorców, jeżeli istnieją; wzmiankę o odpowiednich lub właściwych zabezpieczeniach oraz o możliwościach uzyskania kopii danych lub o miejscu udostępnienia danych; a także (w celu zapewnienia rzetelności i przejrzystości przetwarzania wobec osoby, której dane dotyczą) okres, przez który dane osobowe będą przechowywane, a gdy nie jest to możliwe, kryteria ustalania tego okresu; informacje o prawie do żądania od administratora dostępu do danych osobowych dotyczących osoby, której dane dotyczą, ich sprostowania, usunięcia lub ograniczenia przetwarzania oraz o prawie do wniesienia sprzeciwu wobec przetwarzania oraz źródle pochodzenia danych osobowych, a gdy ma to zastosowanie — czy pochodzą one ze źródeł publicznie dostępnych.

Informacje te administrator podaje w rozsądnym terminie po pozyskaniu danych osobowych — najpóźniej w ciągu miesiąca — mając na uwadze konkretne okoliczności przetwarzania danych osobowych, a jeżeli planuje się ujawnić dane osobowe innemu odbiorcy — najpóźniej przy ich pierwszym ujawnieniu.

Obowiązek informacyjny został wyłączony w sytuacjach, w których:

- osoba, której dane dotyczą, dysponuje już tymi informacjami,

- udzielenie takich informacji okazuje się niemożliwe lub wymagałoby niewspółmiernie dużego wysiłku (np. gdy były pracownik zmienił adres zamieszkania); w szczególności w przypadku przetwarzania do celów archiwalnych w interesie publicznym,

- pozyskiwanie lub ujawnianie danych jest wyraźnie uregulowane prawem Unii lub prawem państwa członkowskiego, któremu podlega administrator, przewidującym odpowiednie środki chroniące prawnie uzasadnione interesy osoby, której dane dotyczą (art. 14 ust. 5 lit. a, b i c RODO) oraz

- dane osobowe muszą pozostać poufne zgodnie z obowiązkiem zachowania tajemnicy zawodowej prze-

widzianym w prawie Unii lub w prawie państwa członkowskiego, w tym ustawowym obowiązkiem zachowania tajemnicy.

W literaturze słusznie zauważa się przy tym, że zwolnienie z konieczności realizacji obowiązku informacyjnego w przypadku pośredniego pozyskiwania danych we wszystkich wymienionych w nim okolicznościach może nastąpić nie tylko w całości, ale również w części (Łuczak, 2018, s. 505).

W sytuacjach, w których pracodawca przetwarza dane pozyskane w sposób wtórny, a ich pozyskanie lub ujawnianie jest uregulowane prawem państwa członkowskiego, zwolniony będzie z obowiązku informacyjnego, o którym mowa w art. 14 RODO. Wyłączenie to będzie z pewnością dotyczyło danych, o których mowa w art. 22¹ § 1 i 2 k.p. Należy jednak pamiętać, że jeżeli administrator planuje dalej przetwarzać dane osobowe w celu innym niż cel, w którym te dane zostały pozyskane, przed takim dalszym przetwarzaniem powinien on poinformować osobę, której dane dotyczą, o tym innym celu oraz udzielić jej wszelkich innych stosownych informacji, o których mowa w art. 14 ust. 2 RODO (art. 14 ust. 4 RODO). Identyczna zasada obowiązuje w przypadku zbierania danych bezpośrednio od osoby, której dane dotyczą, jeśli administrator odchodzi od pierwotnego celu przetwarzania danych (art. 13 ust. 3 RODO).

W przypadku danych pozyskiwanych w sposób pośredni w toku wewnątrzzakładowych postępowań antymobbingowych trudno jest jednak uznać, że przepis art. 94³ § 1 k.p., nakładający na pracodawców ogólny obowiązek przeciwdziałania mobbingowi jest wyraźnym uregulowaniem pozyskiwania lub ujawniania szeregu szczególnych kategorii danych osobowych, o których mowa w art. 9 RODO. Należy przy tym zauważyć, że postępowania antymobbingowe z reguły nie zamykają się w jednym miesiącu (najdłuższy termin realizacji obowiązku informacyjnego w przypadku zebrania danych w sposób pośredni), a ujawnienie wymaganych przez RODO informacji (np. osobie podejrzanej o mobbing) w trakcie trwania postępowania wyjaśniającego, może zniweczyć cały sens tego postępowania i narazić część jego uczestników na dodatkowe szkody.

De lege lata, w aktualnym stanie prawnym, podstawę prawną do wyłączenia obowiązku informacyjnego wobec uczestników wewnątrzzakładowego postępowania antymobbingowego w trakcie trwania takiego postępowania (a także w przypadku potwierdzenia zarzutów — również po jego zakończeniu) daje art. 14 ust. 5 lit. b RODO, zgodnie z którym obowiązek informacyjny został wyłączony, m.in. w sytuacjach, w których udzielenie takich informacji okazuje się niemożliwe lub wymagałoby niewspółmiernie dużego wysiłku (np. gdy były pracownik zmienił adres zamieszkania); w szczególności w przypadku przetwarzania do celów archiwalnych w interesie publicznym, do celów badań naukowych lub historycznych lub do celów statystycznych, lub o ile obowiązek może uniemożliwić lub poważnie utrudnić realizację celów takiego przetwarzania. W takich przypadkach admi-

nistrator podejmuje odpowiednie środki, by chronić prawa i wolności oraz prawnie uzasadnione interesy osoby, której dane dotyczą.

Zwolnienie z konieczności realizacji obowiązku informacyjnego w przypadku pośredniego pozyskiwania danych we wszystkich wymienionych w nim okolicznościach może nastąpić nie tylko w całości, ale również w części.

De lege lata podstawę prawną do niepoinformowania osoby podejrzanej o działania mobberskie w przypadku przetwarzania danych osobowych przetwarzanych w ramach wewnętrznego postępowania wyjaśniającego sprawę o mobbing można odnaleźć też w treści art. 14 ust. 5 pkt d RODO, zgodnie z którym dane osobowe muszą pozostać poufne zgodnie z obowiązkiem zachowania tajemnicy zawodowej przewidzianej w prawie Unii lub w prawie państwa członkowskiego, w tym ustawowym obowiązkiem zachowania tajemnicy.

Pojęciem tajemnicy zawodowej w nauce prawa określa się bowiem szerzej wszelkie informacje poznane w związku z pełnioną funkcją, wykonywaną pracą, działalnością publiczną, społeczną, gospodarczą lub naukową, które podlegają ochronie z art. 266 § 1 k.k. (Kunicka-Michalska, 2004, s. 445).

Ustalenie obowiązku zachowania tajemnicy zawodowej może wynikać wprost z przepisów regulujących tryb i zasady wykonywania określonych zawodów bądź z przyjęcia na siebie zobowiązania co do nieujawniania faktów poznanych w związku z wykonywaną pracą zawodową. Źródłem obowiązku zachowania dyskrekcji w przypadku tajemnicy zawodowej nie muszą być wyraźne przepisy prawne, lecz także zasady etyki zawodowej (Kozłowska-Kalisz, 2015).

Obowiązek zachowania w tajemnicy informacji o danych na temat osoby podejrzanej o mobbing w toku toczącego się postępowania wyjaśniającego według wewnątrzzakładowych procedur można wyinterpretować też z ogólnego obowiązku nałożonego na pracodawców w art. 94³ § 1 k.p., zgodnie z którym pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi. Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi polega na starannym działaniu. Pracodawca powinien w związku z tym przeciwdziałać mobbingowi w szczególności przez szkolenie pracowników, informowanie o niebezpieczeństwie i konsekwencjach mobbingu, czy przez stosowanie procedur, które umożliwią wykrycie i zakończenie tego zjawiska.

Trudno będzie wykazać pracodawcy, który w trakcie toczącego się postępowania wyjaśniającego w sprawie o mobbing przekaze wszystkim uczestnikom postępowania, w tym osobie podejrzanej o mobbing komplet informacji, o których mowa w art. 14 RODO na ich temat, że realnie i efektywnie realizuje ustawowy obowiązek przeciwdziałania mobbingowi.

De lege lata, przynajmniej do czasu zakończenia postępowania wyjaśniającego w sprawie o mobbing, dla dobra tego postępowania oraz ochrony osób potencjalnie zagrożonych mobbingiem, na pracodawcy nie spoczywa obowiązek informacyjny, o którym mowa w art. 14

RODO, w takim zakresie, w jakim dane te powinny być zachowane w tajemnicy dla realizacji ustawowego obowiązku pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi. Po zakończonym postępowaniu antymobbingowym uczestnicy tego postępowania powinni zostać poinformowani o danych osobowych, które w związku z tym postępowaniem pracodawca przetwarza, z uwzględnieniem, że podanie źródła tych danych z reguły nadal powinno być objęte tajemnicą dla dobra uczestników tego postępowania. Wyjątek może dotyczyć sytuacji, gdy oskarżenie o mobbing okazało się w wyniku przeprowadzonego postępowania oczywiście bezzasadne.

O prawie dostępu przysługującym osobie, której dane dotyczą, w przypadku uczestnika postępowania w sprawie o mobbing

Analizując problematykę ochrony danych osobowych uczestników wewnątrzzakładowych postępowań w sprawach o mobbing zauważyć jednak należy, że wykładnia aktualnie obowiązujących przepisów prawa pracy w kontekście treści art. 15 RODO, który gwarantuje osobie, której dane dotyczą, prawo do uzyskania od administratora informacji, czy jej dane są przetwarzane, a w przypadku pozytywnej odpowiedzi, uprawnienie do dostępu danych na swój temat, nie pozwala na postawienie tezy, że którykolwiek z przepisów daje pracodawcy prawo do odmówienia udzielenia takiej informacji.

Zgodnie z przywołanym przepisem, osoba, której dane dotyczą, jest uprawniona do uzyskania od administratora potwierdzenia, czy przetwarzane są dane osobowe jej dotyczące, a jeżeli ma to miejsce, jest uprawniona do uzyskania dostępu do nich oraz m.in. następujących informacji:

- a) cele przetwarzania;
- b) w miarę możliwości planowany okres przechowywania danych osobowych, a gdy nie jest to możliwe, kryteria ustalania tego okresu;
- c) jeżeli dane osobowe nie zostały zebrane od osoby, której dane dotyczą — **wszelkie dostępne informacje o ich źródle** (art. 15 ust. 1 pkt g) RODO).

Na administratora został też nałożony obowiązek dostarczenia osobie, której dane dotyczą, kopii danych osobowych podlegających przetwarzaniu (art. 15 ust. 3 RODO). W literaturze przedmiotu słusznie zauważa się przy tym, że przepis ten nie nakłada na administratora obowiązku przekazywania kopii danych z własnej inicjatywy, ponieważ uprawnienie to „stanowi element prawa dostępu do danych, realizowanego na żądanie osoby, której dane dotyczą” (Fajgielski, 2018, s. 261).

Przepis art. 15 ust. 4 RODO stanowi, że prawo do uzyskania kopii nie może niekorzystnie wpływać na prawa i wolności innych. W motywie 63 preambuły do RODO wyjaśniono, że prawo dostępu do danych dotyczących osoby fizycznej nie powinno negatywnie wpływać na prawa lub wolności innych osób, w tym tajemnice handlowe lub własność intelektualną, w szczególności na prawa autorskie chroniące oprogramowanie.

Z prawem do informacji oraz dostępu do przetwarzanych danych osobowych wiąże się prawo osoby, której dane dotyczą, żądania od administratora niezwłocznego sprostowania dotyczących jej danych osobowych, które są nieprawidłowe. Z uwzględnieniem celów przetwarzania, osoba, której dane dotyczą, ma prawo żądania uzupełnienia niekompletnych danych osobowych, w tym poprzez przedstawienie dodatkowego oświadczenia (art. 16 RODO).

Naruszenie obowiązków, o których mowa w art. 14 RODO oraz w art. 15 RODO może pociągnąć za sobą odpowiedzialność w postaci nałożenia na administratora przez organ nadzorczy administracyjnej kary pieniężnej w wysokości do 20 mln euro, a w przypadku przedsiębiorstwa — w wysokości do 4 % jego całkowitego rocznego światowego obrotu z poprzedniego roku obrotowego, przy czym zastosowanie ma kwota wyższa (art. 83 ust. 5 lit. b) RODO).

Należy zauważyć, że realizacja wskazanych powyżej uprawnień (prawo do informacji, dostępu, sprostowania i uzupełnienia danych) w praktyce może poważnie utrudnić, a nawet uniemożliwić możliwość dotarcia do prawdy w sprawie zgłoszenia o mobbing.

Dlatego *de lege ferenda* celowe i pożądane jest, aby nasz ustawodawca skorzystał z uprawnienia, które prawodawca unijny przewidział w art. 23 ust. 1 lit. i) RODO polegającego na możliwości ograniczenia zakresu obowiązków i praw, w tym również uprawnień informacyjnych i związanych z dostępem do danych, o którym mowa w art. 15 RODO na potrzeby przeprowadzania wewnętrznych postępowań wyjaśniających zgłoszenia nieetycznych zachowań w pracy przez pracowników.

Przepis art. 23 ust. 1 lit. i) RODO stanowi, że prawo Unii lub prawo państwa członkowskiego, któremu podlegają administrator danych lub podmiot przetwarzający, może aktem prawnym ograniczyć zakres obowiązków i praw przewidzianych w art. 12–22 i w art. 3, a także w art. 5 — o ile jego przepisy odpowiadają prawom i obowiązkom przewidzianym w art. 12–22 — jeżeli ograniczenie takie nie narusza istoty podstawowych praw i wolności oraz jest w demokratycznym społeczeństwie środkiem niezbędnym i proporcjonalnym, służącym ochronie osoby, której dane dotyczą, lub praw i wolności innych osób. W przepisie art. 23 ust. 2 RODO określone z kolei zostały minimalne wymogi dotyczące przepisów wprowadzających ograniczenia podstawowych uprawnień osób, których dane dotyczą.

Ochrona uczestników wewnątrzzakładowych postępowań antymobbingowych a projektowane zmiany w zakresie ochrony sygnalistów

Problemy podjęte w dotychczasowych rozważaniach na temat ochrony danych osobowych uczestników wewnątrzzakładowych postępowań antymobbingowych najprawdopodobniej nie zostaną rozwiązane w przepi-

sach projektowanej ustawy o ochronie osób zgłaszających naruszenia prawa (rządowy projekt ustawy nr UC101, zwany dalej projektem ustawy o ochronie sygnalistów), które mają na celu implementację dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii, Dz.U. UE. L. 2019.305.17 z 2019.11.26 (tzw. sygnalistów⁴), zwanej dalej dyrektywą o ochronie sygnalistów.

Zgodnie z art. 26 dyrektywy o ochronie sygnalistów państwa członkowskie wprowadzają w życie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy do dnia 17 grudnia 2021 r. (ust. 1). Na zasadzie odstępstwa od ust. 1, w przypadku podmiotów prawnych w sektorze prywatnym zatrudniających od 50 do 249 pracowników, państwa członkowskie wprowadzają w życie do dnia 17 grudnia 2023 r. przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wypełnienia obowiązku ustanowienia wewnętrznych kanałów dokonywania zgłoszeń zgodnie z art. 8 ust. 3 (ust. 2).

Według opublikowanego na początku lipca 2022 roku projektu ustawy o ochronie sygnalistów, pracodawcy będą zobowiązani do ustanowienia systemu zachęt do korzystania z procedury zgłoszeń wewnętrznych, w przypadku gdy naruszeniu prawa można skutecznie zaradzić w ramach struktury organizacyjnej podmiotu prawnego, a osoba dokonująca zgłoszenia uważa, że nie zachodzi ryzyko działań odwetowych.

Sygnaliści to osoby fizyczne dokonujące zgłoszenia lub ujawniające publicznie informacje na temat naruszeń uzyskane w kontekście związanym z wykonywaną przez nie pracą (art. 5 pkt 7 dyrektywy o ochronie sygnalistów). Chodzi tu o naruszenia związane z zamówieniami publicznymi, usługami, produktami i rynkami finansowymi, bezpieczeństwem produktów i ich zgodność z wymogami, bezpieczeństwem transportu, ochroną środowiska, ochroną radiologiczną i bezpieczeństwem jądrowym, bezpieczeństwem żywności i pasz, zdrowiem i dobrotą zwierząt, zdrowiem publicznym, ochroną konsumentów, ochroną prywatności i danych osobowych oraz bezpieczeństwo sieci i systemów informacyjnych interesami finansowymi Unii (art. 2 ust. 1 dyrektywy o ochronie sygnalistów).

Obowiązki wynikające z ochrony sygnalistów obejmują zarówno pracodawców w sektorze prywatnym (zasadniczo przedsiębiorstwa zatrudniające więcej niż 50 pracowników), jak również pracodawców w sektorze publicznym. W praktyce oznacza to, że wszyscy „więksi” pracodawcy będą zmuszeni do wdrożenia odpowiednich procedur.

Przepisy projektowanej ustawy o ochronie sygnalistów przewidują, że podmiot prawny, który będzie objęty zakresem podmiotowym ustawy, może dodatkowo ustanowić zgłaszanie naruszeń dotyczących obowiązujących w tym podmiocie prawnym regulacji wewnętrznych lub standardów etycznych, które zostały ustanowione na podstawie przepisów prawa powszechnie obowiązującego i pozostają z nimi zgodne. Oznacza to, że pracodawcy (ja-

ko adresaci przyszłej ustawy) będą mogli zastosować instytucję ochrony sygnalistów przyjętą w ustawie wobec, np. osób zgłaszających naruszenie zakazu mobbingu.

W sytuacji, gdy pracodawca rozszerzy katalog naruszeń prawa przewidziany w projekcie ustawy o ochronie sygnalistów o naruszenie zakazu mobbingu, będzie wówczas zobowiązany do przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego w razie zgłoszenia naruszenia tego zakazu w oparciu o przepisy tego aktu prawnego.

Przepisy projektowanej ustawy o ochronie sygnalistów są dosyć interesującym odniesieniem i przykładem rozwiązań dla postępowań wyjaśniających prowadzonych w przypadku zgłoszenia mobbingu przez pracownika w sytuacji, gdy pracodawca nie rozszerzy w wewnętrznej procedurze zgłaszania naruszeń prawa (którą pod rygorem popełnienia czynu karalnego adresaci tej ustawy będą mieli obowiązek wdrożyć), naruszenia zakazu mobbingu.

W odniesieniu do kwestii ochrony danych osobowych, projekt ustawy o ochronie sygnalistów przewiduje, po pierwsze, że dane osobowe zgłaszającego pozwalające na ustalenie jego tożsamości nie podlegają ujawnieniu nieupoważnionym osobom, chyba że za wyraźną zgodą zgłaszającego.

Po drugie w projekcie ustawy przyjmuje się, że art. 14 ust. 2 lit f RODO nie będzie stosowany (obowiązek podania źródła pochodzenia danych osobowych), chyba że zgłaszający nie będzie spełniał warunków wskazanych w art. 6 albo wyrazi na ujawnienie swojej tożsamości wyraźną zgodę.

Po trzecie zgodnie z projektem nie będzie stosowany art. 15 ust. 1 lit. g) RODO (obowiązek przekazania wszelkich dostępnych informacji o źródle pozyskania danych) w zakresie przekazania informacji o źródle pozyskania danych osobowych, chyba że zgłaszający nie będzie spełniał warunków wskazanych w art. 6 albo wyrazi na takie przekazanie wyraźną zgodę.

Po czwarte projekt nakłada na podmiot prawny obowiązek zapewnienia, aby procedura zgłoszeń wewnętrznych oraz związane z tym przetwarzanie danych osobowych uniemożliwiały uzyskanie dostępu do informacji objętych zgłoszeniem nieupoważnionym osobom oraz zapewniały ochronę poufności tożsamości zgłaszającego, osoby, której dotyczy zgłoszenie, oraz osoby trzeciej wskazanej w zgłoszeniu. Ochrona poufności dotyczy informacji, na podstawie których można bezpośrednio lub pośrednio zidentyfikować tożsamość takich osób.

Po piąte zgodnie z projektem do przyjmowania i weryfikacji zgłoszeń, podejmowania działań następczych oraz przetwarzania danych osobowych zgłaszającego, osoby, której dotyczy zgłoszenie, oraz osoby trzeciej wskazanej w zgłoszeniu, mogą być dopuszczone wyłącznie osoby posiadające pisemne upoważnienie podmiotu prawnego. Osoby upoważnione będą według projektu zobowiązane do zachowania tajemnicy w zakresie informacji i danych osobowych, które uzyskały w ramach przyjmowania i weryfikacji zgłoszeń oraz podejmowania działań następczych, także po ustaniu stosunku pracy lub innego stosunku prawnego, w ramach którego wykonywały tę pracę.

Wyżej wymienione rozwiązania w zakresie ochrony danych osobowych, w tym modyfikacje obowiązków informacyjnych przewidzianych w art. 14 i 15 rozporządzenia 2016/679, uregulowane w projekcie ustawy o ochronie sygnalistów wskazują, że polski ustawodawca identyfikuje problemy w tym obszarze, w szczególności w zakresie obowiązku przekazywania informacji o źródle pochodzenia danych osobie, której dotyczy zgłoszenie naruszenia prawa czy też osobie trzeciej wskazanej w zgłoszeniu. Powołane przepisy są odpowiedzią ustawodawcy na problem ochrony danych osobowych sygnalistów.

W mojej ocenie analogiczne rozwiązania oraz wyłączenia obowiązków informacyjnych powinny znaleźć się w przepisach kodeksu pracy w odniesieniu do wewnętrznych postępowań wyjaśniających prowadzonych przez pracodawców w celu wyjaśnienia zjawiska mobbingu.

Zarówno przepisy wskazanej dyrektywy, jak i projektowanej ustawy nie nakładają na pracodawców obowiązku ochrony danych osób zgłaszających mobbing i inne nieetyczne zachowania w organizacji, jak np. molestowanie, dyskryminację, przed działaniami odwetowymi⁵, czy to ze strony pracodawcy, czy osoby oskarżonej o takie zachowania. Z pewnością działaniom odwetowym sprzyja brak uregulowania w naszych przepisach ograniczeń obowiązku, o którym mowa w art. 15 RODO.

De lege ferenda, nasz ustawodawca powinien więc skorzystać z upoważnienia, które daje mu prawodawca unijny w art. 2 ust. 2 dyrektywy o ochronie sygnalistów (niniejsza dyrektywa pozostaje bez uszczerbku dla uprawnienia państw członkowskich do rozszerzenia zakresu ochrony na mocy prawa krajowego w odniesieniu do dziedzin lub aktów nieobjętych ust. 1) i rozszerzyć ochronę na osoby zgłaszające nieetyczne zachowania w pracy, w tym mobbing.

Wnioski końcowe

Wewnątrzzakładowe postępowania antymobbingowe stanowią ważny element realizacji ustawowego obowiązku pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi w pracy.

Przepisy kodeksu pracy nie regulują jednak *expressis verbis* ani zasad tworzenia ani polityk antymobbingowych, ani też zawartych w nich najczęściej postępowań antymobbingowych. Samą podstawę prawną do ich tworzenia daje przy tym przepis art. 104 k.p., zgodnie z którym regulamin pracy określa prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników związane z organizacją i porządkiem w procesie pracy.

De lege lata nie ma przeszkód prawnych, aby polityka przeciwdziałania mobbingowi wraz z odpowiednimi procedurami znalazła się w regulaminie pracy jako np. załącznik do niego.

Również przetwarzanie danych osobowych uczestników takich wewnątrzzakładowych postępowań antymobbingowych nie zostało wprost uregulowane w przepisach kodeksu pracy.

Jako podstawę prawną przetwarzania danych osobowych wewnątrzzakładowych postępowań antymobbingowych oraz antydyskryminacyjnych należy wskazać art. 94³

§ 1 k.p., art. 94 pkt 2b oraz art. 94 pkt 10 k.p. w związku z art. 6 ust. 1 lit. c) RODO lub z art. 9 ust. 2 lit. a) RODO — w przypadku danych szczególnej kategorii.

De lege lata w sytuacjach, w których pracodawca przetwarza dane pozyskane w sposób wtórny, a ich pozyskanie lub ujawnianie jest uregulowane prawem państwa członkowskiego zwolniony będzie z obowiązku informacyjnego, o którym mowa w art. 14 RODO na podstawie wyłączenia zawartego w art. 14 ust. 5 lit. b (obowiązek może uniemożliwić lub poważnie utrudnić realizację celów takiego przetwarzania).

Trudno byłoby bowiem wykazać pracodawcy, który w trakcie toczącego się postępowania wyjaśniającego w sprawie mobbingu przekaze wszystkim uczestnikom postępowania, w tym osobie podejrzaney o mobbing komplet informacji, o których mowa w art. 14 RODO na ich temat, że realnie i efektywnie realizuje ustawy obowiązek przeciwdziałania mobbingowi.

De lege ferenda, dla potrzeb ochrony prywatności uczestników wewnątrzzakładowych postępowań wyjaśniających zgłoszenia nieetycznych, niepożądanych zachowań w miejscu pracy, nasz ustawodawca powinien skorzystać z uprawnienia, które prawodawca unijny przewidział w art. 23 ust. 1 lit. i) RODO i ograniczyć zakres obowiązków i praw, w tym również uprawnienia informacyjne i związane z dostępem do danych, o którym mowa w art. 15 RODO na potrzeby przeprowadzania wewnątrzzakładowych postępowań wyjaśniających.

Wydaje się celowe, aby przynajmniej do momentu wyjaśnienia wszystkich okoliczności sprawy, personalia osób zgłaszających przypadki mobbingu, jak i oskarżanych

o mobbing, powinny pozostać poufne, przede wszystkim ze względu na dobro postępowania oraz osób, które zgłosiły mobbing.

De lege ferenda, nasz ustawodawca powinien skorzystać z upoważnienia, które daje mu prawodawca unijny w art. 2 ust. 2 dyrektywy o ochronie sygnalistów i wprowadzić do kodeksu pracy jako obligatoryjne analogiczne rozwiązania oraz wyłączenia obowiązków informacyjnych jak w przypadku sygnalistów w odniesieniu do wewnętrznych postępowań wyjaśniających zgłoszenia mobbingu prowadzonych przez pracodawców.

Na zakończenie należy też podnieść, że w przepisach naszego prawa pracy brakuje jakichkolwiek regulacji dotyczących udzielania informacji o wynikach postępowania wyjaśniającego zgłoszenie mobbingu oraz środków podjętych wobec mobbera, czy to w zakresie nałożonych kar porządkowych, czy też związanych z rozwiązaniem z nim w wyniku poczynionych ustaleń stosunku pracy.

Z pewnością więc zbyt ogólna regulacja obowiązku pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi zasługuje na uwagę ustawodawcy oraz bardziej szczegółowe uregulowanie zasad tworzenia wewnątrzzakładowych polityk i procedur antymobbingowych oraz antydyskryminacyjnych, zasad przetwarzania danych osobowych uczestników takich postępowań, w tym w szczególności wyłączenia obowiązku informacyjnego, o którym mowa w art. 15 RODO, czy też informowania ich uczestników o poczynionych ustaleniach i środkach podjętych wobec osoby oskarżonej o mobbing.

Przypisy/Notes

¹ Dane osobowe muszą być przetwarzane zgodnie z zasadą zgodności z prawem, rzetelności i przejrzystości, ograniczenia celu, minimalizacji danych, prawidłowości, ograniczenia przechowywania, integralności oraz poufności.

² Na podstawie art. 88 RODO państwa członkowskie mogą zawrzeć w swoich przepisach lub w porozumieniach zbiorowych bardziej szczegółowe przepisy mające zapewnić ochronę praw i wolności w przypadku przetwarzania danych osobowych pracowników w związku z zatrudnieniem, w szczególności do celów rekrutacji, wykonania umowy o pracę, w tym wykonania obowiązków określonych przepisami lub porozumieniami zbiorowymi, zarządzania, planowania i organizacji pracy, równości i różnorodności w miejscu pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony własności pracodawcy lub klienta oraz do celów indywidualnego lub zbiorowego wykonywania praw i korzystania ze świadczeń związanych z zatrudnieniem, a także do celów zakończenia stosunku pracy. Przepisy te muszą obejmować odpowiednie i szczegółowe środki zapewniające osobie, której dane dotyczą, poszanowanie jej godności, prawnie uzasadnionych interesów i praw podstawowych, w szczególności pod względem przejrzystości przetwarzania, przekazywania danych osobowych w ramach grupy przedsiębiorstw lub grupy przedsiębiorców prowadzących wspólną działalność gospodarczą oraz systemów monitorujących w miejscu pracy.

³ Zob. uzasadnienie do rządowego projektu ustawy o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem stosowania rozporządzenia 2016/679, druk 3050, s. 24 (<https://www.sejm.gov.pl/sejm8.nsf/druk.xsp?nr=3050>).

⁴ Ang. whistleblowing czyli "dmuchanie w gwizdek".

⁵ Działania odwetowe oznaczają bezpośrednie lub pośrednie działanie lub zaniechanie mające miejsce w kontekście związanym z pracą, które jest spowodowane zgłoszeniem wewnętrznym lub zewnętrznym lub ujawnieniem publicznym i które wyrządza lub może wyrządzić nieuzasadnioną szkodę dla osoby dokonującej zgłoszenia (art. 5 pkt 11 dyrektywy o ochronie sygnalistów).

Bibliografia/References

- Fajgielski, P. (2018). *Ogólne rozporządzenie o ochronie danych. Ustawa o ochronie danych osobowych. Komentarz*, Wolters Kluwer.
Kozłowska-Kalisz, P. (2015). *Kodeks karny. Komentarz*, Warszawa 2015.

Kunicka-Michalska, B. (2004). *Przestępstwa przeciwko wolności seksualnej i obyczajności popełniane za pośrednictwem systemu informatycznego*. Zakład Narodowy im. Ossolińskich.

Łuczak, J. (2018). Komentarz art. 5 RODO. W: E. Bielak-Jomaa, D. Lubasz (Red.), *RODO. Ogólne rozporządzenie o ochronie danych. Komentarz*. Wolters Kluwer.

Marciniak, J. (2011). *Mobbing, dyskryminacja, molestowanie — zasady przeciwdziałania*. Wolters Kluwer.

Magdalena Rycak, adiunkt na Wydziale Prawa i Administracji Uczelni Łazarskiego w Warszawie; kierownik studiów podyplomowych „Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych — kadry i płace” oraz „Ochrona danych osobowych i zarządzanie bezpieczeństwem informacji” w Uczelni Łazarskiego. Dyrektor Instytutu Prawa Zatrudnienia i Work-Life Balance w Uczelni Łazarskiego. Radca prawny w Rycak Kancelaria Prawa Pracy i HR. Autorka kilkudziesięciu artykułów naukowych i monografii z indywidualnego i zbiorowego prawa pracy. Doświadczony szkoleniowiec. Wieloletnia ekspertka w Zespole Prawa Pracy przy Radzie Dialogu Społecznego.

Magdalena Rycak, assistant professor at the Faculty of Law and Administration of the Lazarski University in Warsaw; faculty advisor of postgraduate studies ‘Labour and Social Security Law - Human Resources and Payroll’ and ‘Personal Data Protection and Information Security Management’ at Lazarski University. Director of the Institute of Employment Law and Work-Life Balance at Lazarski University. Legal counsel at Rycak Labor and HR Law Firm. Author of several dozen scientific articles and monographs on individual and collective labor law. Experienced trainer and longtime expert in the Labor Law Team at the Social Dialogue Council.

Labour and Social Security Journal

Praca i Zabezpieczenie Społeczne

www.pizs.pl www.pwe.com.pl

ZNAJDZIESZ NAS TU



www.pizs.pl

tel. 795 145 873

ul. Podwale 17

00-252 Warszawa

