



**SENAT
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ
IX KADENCJA**

Warszawa, dnia 15 stycznia 2019 r.

Druk nr 1071

**KOMISJA
USTAWODAWCZA**

**Pan
Stanisław KARCZEWSKI
MARSZAŁEK SENATU
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Na podstawie art. 85a ust. 3 pkt 1 Regulaminu Senatu Komisja Ustawodawcza wnosi o podjęcie postępowania w sprawie inicjatywy ustawodawczej dotyczącej projektu ustawy

o zmianie ustawy o społecznej inspekcji pracy.

Do reprezentowania Komisji w dalszych pracach nad tym projektem ustawy upoważniony jest senator Wojciech Piecha.

W załączeniu przekazuję projekt ustawy wraz z uzasadnieniem.

Przewodniczący Komisji
Ustawodawczej
(-) Stanisław Gogacz

U S T A W A

z dnia

o zmianie ustawy o społecznej inspekcji pracy

Art. 1. W ustawie z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (Dz. U. z 2015 r. poz. 567 oraz z 2018 r. poz. 830) w art. 8 po ust. 2 dodaje się ust. 2a w brzmieniu:

„2a. Żądanie, o którym mowa w ust. 2, w zakresie dotyczącym danych osobowych, może zostać spełnione za zgodą osób, których te dane dotyczą.”.

Art. 2. Ustawa wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.

UZASADNIENIE

1. Cel projektowanej ustawy

Celem projektu jest uzależnienie udzielenia społecznemu inspektorowi pracy informacji oraz okazania mu dokumentów, w przypadkach, gdy wiązałoby się to z udostępnieniem danych osobowych pracownika, od uzyskania zgody tego pracownika.

Projekt dostosowuje system prawa do wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia z 26 kwietnia 2018 r. (sygn. akt K 6/15). Jego sentencja została ogłoszona 2 maja 2018 r. w Dz. U. poz. 830, a pełna treść wraz z uzasadnieniem w OTK ZU A z 2018 r. poz. 24.

2. Przedmiot i istota rozstrzygnięcia Trybunału Konstytucyjnego

2.1. TK orzekł, że art. 8 ust. 2 ustawy o społecznej inspekcji pracy w zakresie, w jakim nie uzależnia obowiązku udzielenia społecznemu inspektorowi pracy informacji oraz okazania mu dokumentów od uzyskania zgody pracownika w wypadkach, w których realizacja tego obowiązku wiązałaby się z udostępnieniem danych osobowych tego pracownika, jest niezgodny z art. 47 Konstytucji.

2.2. Społeczna inspekcja pracy jest służbą społeczną pełnioną przez pracowników, mającą na celu zapewnienie przez zakład pracy bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz ochronę uprawnień pracowniczych, określonych w przepisach prawa pracy. Społecznych inspektorów pracy wybierają i odwołują pracownicy zakładu pracy spośród pracowników danego zakładu pracy. Zgodnie z zakwestionowanym przepisem społeczny inspektor pracy ma prawo żądać od kierownika zakładu pracy oraz oddziału (wydziału) i od pracowników informacji oraz okazania dokumentów w sprawach wchodzących w zakres jego działania.

Konstytucja RP stanowi, że każdy ma prawo do ochrony prawnej życia prywatnego, rodzinnego, czci i dobrego imienia oraz do decydowania o swoim życiu osobistym (art. 47). Ochrona życia prywatnego obejmuje m.in. „autonomię informacyjną, która oznacza prawo do samodzielnego decydowania o ujawnianiu innym informacji dotyczących siebie, jak również prawo do kontrolowania tych informacji, jeżeli znajdują się w dyspozycji innych podmiotów”. „[Z]akres autonomii informacyjnej jednostki nie ogranicza się do ochrony danych o charakterze stricte personalnym (osobowym), ale też obejmuje dane dotyczące sfery majątkowej”. W tym kontekście pojawia się problem czy uprawnienie inspektora do dostępu

do dokumentów pracowniczych nie godzi „w konstytucyjne prawo innych pracowników do ochrony ich życia prywatnego (...). Elementem ochrony życia prywatnego jest autonomia informacyjna każdego człowieka, która oznacza możliwość decydowania o zakresie dostępu do danych jego dotyczących. Podstawowe znaczenie ma zgoda zainteresowanej osoby na udostępnienie informacji innemu podmiotowi”.

Zakres danych osobowych, jakich sam pracodawca może żądać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie, a następnie od pracownika, określa art. 22¹ § 1, 2 i 4 Kodeksu pracy. „Udostępnienie wymienionych w tym przepisie danych osobowych następuje - z założenia po podjęciu przez osobę zainteresowaną dobrowolnej decyzji o ubieganiu się o pracę lub nawiązanie stosunku pracy”.

„Problemy z zachowaniem prawa do prywatności pracownika przebiegają wielotorowo. Nie jest to bowiem jedynie problem zabezpieczenia pracownika przed nadmierną ingerencją pracodawcy w jego sferę prywatną, ale także konieczność zabezpieczenia owej prywatności przed prasą i związkami zawodowymi, które powołują się na własne wolności i prawa do informacji, żądając wiadomości na temat pracowników. Powstaje tu zatem zawsze konflikt dwóch istotnych wolności i praw”. Przed sądami pojawiał się już problem dopuszczalności udostępnienia związkom zawodowym danych dotyczących ustalania wysokości wynagrodzeń pracowniczych. Zgodnie z art. 28 ustawy o związkach zawodowych, pracodawca ma obowiązek udzielić związkowi zawodowemu informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej, w szczególności informacji na temat warunków pracy i zasad wynagradzania. „Sąd Najwyższy stwierdził, że wynikające z ustawy o związkach zawodowych uprawnienie do kontrolowania przez związki zawodowe przestrzegania prawa pracy nie oznacza uprawnienia do żądania od pracodawcy udzielenia informacji o wysokości wynagrodzenia konkretnego pracownika bez jego zgody. (...) Dopóty [zaś] można mówić o «informacji o zasadach wynagradzania», dopóki nie pozwala ona na indywidualizację informacji, tzn. przypisanie konkretnego wynagrodzenia za pracę poszczególnym, personalnie określonym pracownikom”.

Zdaniem TK, pogląd przedstawiony przez SN „należałoby odnieść odpowiednio także do problemu ochrony autonomii informacyjnej pracownika w kontekście realizacji funkcji kontrolnej przez społecznych inspektorów pracy. Art. 8 ust. 2 u.s.i.p. zobowiązuje pracodawcę i pracowników do udzielenia informacji oraz okazania dokumentów we wszystkich sprawach objętych zakresem działania inspektora. W myśl zaś art. 4 pkt 2 u.s.i.p.,

społeczny inspektor pracy ma prawo kontrolować przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym w zakresie uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem, pracy młodocianych i osób niepełnosprawnych, urlopów czy świadczeń z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Uprawienie przewidziane w art. 8 ust. 2 u.s.i.p. *prima facie* obejmuje więc także możliwość żądania przez społecznego inspektora pracy w pewnych sytuacjach informacji i dokumentów zawierających dane osobowe pracownika.

Jak już wyjaśniał Trybunał, podstawowym wymogiem składającym się na treść zasady autonomii informacyjnej każdego człowieka jest przesłanka uzyskania zgody osoby zainteresowanej na udostępnienie dotyczących jej informacji (...). Przesłanki takiej nie przewiduje art. 8 ust. 2 u.s.i.p.”. Dlatego jest on niezgodny z art. 47 Konstytucji RP.

3. Różnice między dotychczasowym a projektowanym stanem prawnym

Proponowane wykonanie wyroku polega na uzupełnieniu zakwestionowanej regulacji o przepis (art. 8 ust. 2a) przewidujący, że żądanie przez społecznego inspektora pracy udzielenia informacji oraz okazania dokumentów w zakresie dotyczącym danych osobowych, może zostać spełnione za zgodą osób, których te dane dotyczą.

4. Oświadczenie o zgodności z prawem Unii Europejskiej

Projektowana ustawa jest zgodna z prawem Unii Europejskiej.

<p>Tytuł projektu: Ustawa o zmianie ustawy o społecznej inspekcji pracy</p> <p>Przedstawiciel wnioskodawcy: senator Wojciech Piecha</p> <p>Osoby odpowiedzialne za projekt w Biurze Legislacyjnym: Marek Jarentowski, ekspert ds. legislacji, tel. 22 694 9338 Iwona Kozera-Rytelek, legislator, tel. 22 694 9338 Katarzyna Majewska, ekspert ds. OSR, tel. 22 694 9259</p>	<p>Data sporządzenia: 14 stycznia 2019 r.</p> <p>Źródło: wyrok TK</p> <p>Nr druku: 1071</p>
--	--

OCENA SKUTKÓW REGULACJI

1. Jaki problem jest rozwiązywany?

Trybunał Konstytucyjny w wyroku z dnia 26 kwietnia 2018 r. (sygn. akt K 6/15) uznał za niezgodny z *Konstytucją RP* przepis art. 8 ust. 2 ustawy o społecznej inspekcji pracy w zakresie, w jakim nie uzależnia obowiązku udzielenia społecznemu inspektorowi pracy informacji zawierających dane osobowe pracownika od uzyskania zgody tego pracownika.

Powyższy przepis zobowiązuje pracodawcę i pracowników do udzielenia informacji oraz okazania dokumentów we wszystkich sprawach objętych zakresem działania inspektora, do którego należy m.in. kontrola przestrzegania przepisów prawa pracy oraz zapewnienia przez zakład pracy bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. W pewnych sytuacjach ww. uprawnienie obejmuje więc także możliwość przekazania informacji i dokumentów zawierających dane osobowe pracownika.

W opinii Trybunału takie uprawnienie, jeżeli nie jest uzależnione od uzyskania zgody osoby zainteresowanej na udostępnienie dotyczących jej informacji, jest niezgodne z wyrażonym w art. 47 *Konstytucji RP* prawem do ochrony życia prywatnego. Ochrona życia prywatnego obejmuje m.in. autonomię informacyjną, która oznacza prawo do samodzielnego decydowania o ujawnieniu innym informacji dotyczących siebie, jak również prawo do kontrolowania tych informacji, jeżeli znajdują się w dyspozycji innych podmiotów.

2. Rekomendowane rozwiązanie, w tym planowane narzędzia interwencji, i oczekiwany efekt

Projektowane rozwiązanie polega na wprowadzeniu do art. 8 ustawy przepisu, zgodnie z którym żądanie społecznego inspektora pracy dotyczące udzielenia informacji oraz okazania dokumentów w zakresie dotyczącym danych osobowych może zostać spełnione za zgodą osób, których te dane dotyczą.

Oczekiwany efektem regulacji będzie zagwarantowanie konstytucyjnego prawa do ochrony życia prywatnego i autonomii informacyjnej pracowników.

3. Jak problem został rozwiązany w innych krajach, w szczególności krajach członkowskich OECD/UE?

Prawo do ochrony życia prywatnego oraz danych osobowych zostało zagwarantowane w wielu traktatach międzynarodowych i unijnych.

Prawo do ochrony życia prywatnego, rodzinnego, domowego oraz korespondencji przed ingerencją osób trzecich zostało ustanowione po raz pierwszy w **Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka**, uchwalonej 10 grudnia 1948 roku w Paryżu.

Gwarancja prawa do poszanowania swojego życia prywatnego i rodzinnego, swojego mieszkania i swojej korespondencji znalazła się również w przyjętej w 1950 r. **Europejskiej Konwencji Praw Człowieka**, a następnie w wielu aktach prawnych Unii Europejskiej, m.in. Traktacie Lizbońskim i Karcie Praw Podstawowych Unii Europejskiej z 2012 r.

W **Karcie praw podstawowych Unii Europejskiej** zagwarantowano każdej osobie prawo do ochrony danych osobowych, które jej dotyczą. Ponadto postanowiono, że dane te muszą być przetwarzane rzetelnie w określonych celach i za zgodą osoby zainteresowanej lub na innej uzasadnionej podstawie przewidzianej ustawą.

W 1981 r. w Strasburgu przyjęto **Konwencję o ochronie osób w związku z automatycznym przetwarzaniem danych osobowych**, której celem jest zagwarantowanie każdej osobie fizycznej, niezależnie od jej narodowości i miejsca zamieszkania, poszanowanie jej praw i podstawowych wolności, w szczególności prawa do prywatności, w związku z automatycznym przetwarzaniem dotyczących jej danych osobowych („ochrona danych”).

Jednym z ostatnich aktów przyjętych przez Unię Europejską w zakresie ochrony danych osobowych jest **Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych (...)** (ogólne rozporządzenie o ochronie danych), które stanowi, że prawo do ochrony danych osobowych nie jest prawem bezwzględnym i należy je postrzegać w kontekście jego funkcji społecznej oraz wyważyć względem innych praw podstawowych w myśl zasady proporcjonalności. Przy czym zaznaczono, że ww. rozporządzenie nie narusza praw podstawowych, wolności i zasad uznanych w Karcie praw podstawowych UE – w szczególności prawa do poszanowania życia prywatnego i rodzinnego, domu oraz komunikowania się, ochrony danych osobowych, wolności myśli, sumienia i religii, wolności wypowiedzi i informacji, itd.

4. Podmioty, na które oddziałuje projekt												
Grupa	Wielkość			Źródło danych	Oddziaływanie							
Pracownicy zatrudnieni w zakładach pracy, w których funkcjonuje społeczna inspekcja pracy	Brak danych			–	Możliwość niewyrażenia zgody na przekazanie społecznym inspektorom pracy informacji lub dokumentów zawierających ich dane osobowe.							
Społeczni inspektorzy pracy	Brak danych			–	Możliwość uzyskania informacji lub dokumentów zawierających dane osobowe pracownika wyłącznie po uzyskaniu zgody tego pracownika.							
Pracownicy i kierownicy zakładów pracy, w których funkcjonuje społeczna inspekcja pracy	Brak danych			–	Udzielanie informacji oraz okazywanie dokumentów w zakresie dotyczącym danych osobowych pracowników wyłącznie za zgodą osób, których te dane dotyczą.							
5. Informacje na temat zakresu, czasu trwania i podsumowanie wyników konsultacji												
6. Wpływ na sektor finansów publicznych												
(ceny bieżące)	Skutki w okresie 10 lat od wejścia w życie zmian [mln zł]											
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Łącznie (0-10)
Dochody ogółem	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Wydatki ogółem	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Saldo ogółem	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Źródła finansowania:												
Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	Projektowana regulacja nie będzie miała wpływu na sektor finansów publicznych, w tym budżet państwa i budżety jednostek samorządu terytorialnego.											
7. Wpływ na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym funkcjonowanie przedsiębiorców oraz na rodzinę, obywateli i gospodarstwa domowe												
Skutki												
Czas w latach od wejścia w życie zmian		0	1	2	3	5	10	Łącznie (0-10)				
W ujęciu pieniężnym (w mln zł, w cenach stałych z 2018 r.)	duże przedsiębiorstwa	–	–	–	–	–	–	–				
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw	–	–	–	–	–	–	–				
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe	–	–	–	–	–	–	–				
W ujęciu niepieniężnym	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw	Projektowana regulacja, poprzez uzależnienie udzielenia społecznym inspektorom pracy informacji oraz okazania dokumentów w zakresie dotyczącym danych osobowych pracownika od uzyskania zgody tego pracownika, wpłynie na poprawę ochrony życia prywatnego i autonomii informacyjnej pracowników.										
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe											
8. Zmiana obciążeń regulacyjnych (w tym obowiązków informacyjnych) wynikających z projektu												
<input checked="" type="checkbox"/> nie dotyczy												
9. Wpływ na rynek pracy												
Nie dotyczy.												

10. Wpływ na pozostałe obszary	
Omówienie wpływu	Nie dotyczy.
11. Planowane wykonanie przepisów aktu prawnego	
Przepisy projektu będą miały zastosowanie od dnia jego wejścia w życie.	
12. W jaki sposób i kiedy nastąpi ewaluacja efektów projektu oraz jakie mierniki zostaną zastosowane?	
Nie przewidziano.	
13.	
Brak.	

.....

Tłoczono z polecenia Marszałka Senatu

.....