



OGÓLNOPOLSKI PRACOWNICZY ZWIĄZEK ZAWODOWY

Konfederacja Pracy

ORGANIZACJA ZAKŁADOWA NR 07-194 W CENTRUM NAUKI KOPERNIK

Warszawa, dnia 3 lipca 2026 r.

Zarząd Organizacji Zakładowej nr 07-194
Ogólnopolskiego Pracowniczego Związku Zawodowego
„Konfederacja Pracy”
w Centrum Nauki Kopernik

Sz. P. Ewa Kloc
Dyrektor Administracyjna
Centrum Nauki Kopernik

Szanowna Pani Dyrektor,

Zwracamy się do Pani z wątpliwościami dot. mechanizmu wprowadzenia poświadczania tożsamości w systemach administracji publicznej, w ramach pełnienia obowiązków służbowych jako pracownicy CNK. Mamy w tej kwestii kilka pytań, a także propozycję działania w tej sytuacji.

Żeby unaocznić problem – jak i reakcję instytucji państwowych – posłużymy się na wstępie podobnym przykładem z innej instytucji publicznej.

Analogiczny przypadek z innej instytucji

Podobne wątpliwości podnosili pracownicy inspekcji sanitarnej, którzy zostali zobowiązani przez swojego pracodawcę do korzystania z systemu administracji publicznej poprzez Profil Zaufany. Zwrócili się oni do Rzecznika Praw Obywatelskich, który uznał ich wątpliwości za uzasadnione.

RPO zwrócił uwagę na szereg wątpliwości dotyczących ochrony danych osobowych pracowników (w szczególności udostępniania numeru PESEL, co ma miejsce również w naszym przypadku¹), jednak również na fakt, iż pracodawca nie może wymagać założenia profilu zaufanego przez pracownika. Stwierdził, że nie można zgodzić się z interpretacją Kodeksu pracy, zgodnie z którą „podstawą prawną uprawniającą pracodawcę do nałożenia na pracowników wymogu założenia profilu zaufanego w związku z koniecznością zastosowania tego rozwiązania do logowania do systemu administracji publicznej jest art. 22 §1 w zw. z art. 100 §1 Kp” (czyli obowiązek stosowania się do poleceń służbowych) .

Zdaniem RPO **„brak jest bowiem konkretnego przepisu mogącego być podstawą żądania przez pracodawcę założenia profilu zaufanego przez pracownika i wykorzystywania go w celach służbowych. Tym samym wykonywanie takiego polecenia pracodawcy powinno być dobrowolne, za zgodą pracownika. Brak zgody, lub jej wycofanie, nie może zaś być podstawą niekorzystnego traktowania (...) pracownika, a także nie może powodować negatywnych konsekwencji, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej (...) wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę (22^{1a} §2 Kodeksu pracy)”**.

RPO podsumowując zwrócił uwagę na to, że „przetwarzanie danych osobowych powinno odbywać się z poszanowaniem zasad zawartych w art. 5 ust. 1 rozporządzenia RODO - zwłaszcza zasady minimalizacji danych”.

¹ „Kontynuując logowanie przyjmujesz do wiadomości, że będą przetwarzane Twoje dane osobowe w zakresie: imię (imiona), nazwisko i PESEL” (<https://jsfp.rejestrumow.gov.pl/login>)

Głos w tej sprawie zabrał Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych, który otrzymał również zawiadomienie w tej kwestii od odpowiedniej Sekcji Krajowej NSZZ „Solidarność”, i w którego ocenie „brak jest podstaw prawnych do żądania przez pracodawcę, aby pracownik uwierzytlił się w systemie wykorzystywanym do realizacji zadań pracodawcy, przy użyciu profilu zaufanego. W ocenie organu do spraw ochrony danych osobowych jest to naruszenie art. 5 ust. 1 lit. a oraz lit. c rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 (...)”.

Warto również zaznaczyć, że RPO podtrzymuje ww. stanowisko, w innej sprawie, dotyczącej korzystania z prywatnych kont, takich jak profil zaufany, aplikacja mObywatel czy bankowość elektroniczna, w celu realizacji zadań służbowych przez pracowników samorządowych, służby cywilnej, pracowników socjalnych czy pracowników służby zdrowia.

W kwestii potrzeby uzyskania zgody pracownika na wykorzystanie tych narzędzi, przyznaje mu rację również Ministerstwo Cyfryzacji, warunkując w obecnym stanie prawnym możliwość przetwarzania danych pracownika, związanego z wykorzystaniem np. profilu zaufanego do zadań służbowych, z tym, że „pracownik **dobrowolnie zdecyduje się na użycie środka identyfikacji elektronicznej – np. profilu zaufanego**”.

Dodatkowe wątpliwości dot. odpowiedzialności

Inną kategorią obaw, które powstają u pracowników CNK jest kwestia odpowiedzialności związanej z poświadczaniem wpisywanych danych nie jako pracownik CNK, a jako osoba prywatna.

Obawy związane są przykładowo z hipotetyczną sytuacją, gdyby w przyszłości kontrola zewnętrzna wykazała nieprawidłowości z niektórymi z wpisywanych przez nich do systemu CRU umowami.

Pracownicy obawiają się odpowiedzialności cywilnej za działania, które podejmują w imieniu pracodawcy, na rzecz Pracodawcy, i z wykorzystaniem najlepszej dostępnej w danym momencie wiedzy. Jeśli kontrola zewnętrzna wykryje problem z daną umową, to kto będzie pociągnięty do odpowiedzialności? Czy pracownik będzie reprezentował siebie cywilnie w tej sprawie, czy reprezentować go będzie Instytucja? Pracownicy obawiają się potencjalnego „ciągnięcia po sądach”, zwłaszcza gdy taka sytuacja nastąpiłaby po ustaniu stosunku pracy między danym pracownikiem, a CNK.

Potrzebujemy zapewnienia, że odpowiedzialność za dane wpisywane przez pracowników, jako przedstawicieli Pracodawcy, będzie leżeć na Pracodawcy.

Dlatego kierujemy do Pani Dyrektor następujące pytania (w oparciu o art. 28 Ustawy o związkach zawodowych, Dz.U.2026.549):

1. Czy istnieje możliwość wprowadzenia uwierzytelniania wpisywanych do Centralnego Rejestru Umów danych poprzez pieczęć elektroniczną, celem ominięcia wykorzystywania numeru PESEL pracowników w procesie logowania?
2. Jeśli nie ma ww. możliwości, czy Pracodawca zwróci się do Ministerstwa Finansów (operatora platformy CRU) o wprowadzenie takiego mechanizmu logowania do platformy, celem zadbania o ochronę danych osobowych pracowników CNK, poprzez minimalizację ich udostępniania?
3. Czy Pracodawca przyjmuje pełną odpowiedzialność za wpisy do CRU wykonywane w jego imieniu przez pracowników, i zobowiązuje się do udzielenia pomocy prawnej pracownikowi w

- sytuacji próby pociągania go do odpowiedzialności przez podmioty trzecie w związku z dokonanymi przez niego wpisami do CRU w imieniu CNK – również po ustaniu stosunku pracy?
4. Czy Pracodawca prowadzi lub zamierza zacząć prowadzić pracę nad mechanizmem, który umożliwiłby uwierzytelnianie się w CRU poprzez system EZD RP lub automatyzacji przenoszenia danych o umowach z EZD RP, która mogłaby ograniczyć liczbę osób uwierzytelniających się bezpośrednio w systemie CRU?

Wniosek o działanie

W naszej opinii – popartej ww. dokumentami RPO i PUODO – zasady poświadczania tożsamości poprzez Profil Zaufany (w tym zgody i odpowiedzialności) powinny zostać doprecyzowane w Regulaminie Pracy.

Profil Zaufany może być używany do realizacji zadań służbowych, jednak tylko po dobrowolnej zgodzie pracownika, która to zgoda nie może być udzielana pod presją zarzutu o niewykonywanie obowiązków służbowych (czemu bliskie jest stwierdzenie w newsletterze wewnętrznym z 1.07 iż *„korzystanie z tych narzędzi stanowi element realizacji obowiązków służbowych pracownika, wynikających z powierzonych zadań”*).

Zgodnie z ogólnie obowiązującymi przepisami prawa Pracodawca nie ma prawa żądać od pracownika posiadania, założenia ani używania Profilu Zaufanego. Dlatego dostrzegamy potrzebę uregulowania w dokumencie stanowiącym źródło lokalnego prawa pracy – Regulaminie Pracy – zasad dobrowolnego wyrażania zgody przez pracowników, prawa do jej wycofania bez konsekwencji służbowych. Będzie to też miejsce do uregulowania sytuacji szczególnych, gdy użytkowanie to (np. na danym stanowisku) jest niezbędne z perspektywy instytucji - odpowiednie zapisy Regulaminu umożliwią zastosowanie art. 5 ust. 1 lit. c RODO, co w innym wypadku nie może mieć miejsca.

Jak zaznacza Pracodawca w newsletterze wewnętrznym z 1.07, mechanizm ten dotyczy również innych usług administracji publicznej wykorzystywanych w celach służbowych, nie tylko Centralnego Rejestru Umów, ale również KSeF, BDO, itp. Tym bardziej więc potrzeba systemowego rozwiązania, które zalegalizowałoby i doprecyzowałoby zasady posługiwania się Profilem Zaufanym w ramach pracy w CNK.

Prosimy więc Pracodawcę o zaproponowanie odpowiednich zapisów Regulaminu Pracy, celem rozpoczęcia uzgodnień.

Z poważaniem,

Zarząd Zakładowej Organizacji Związkowej

Z upoważnienia Zarządu

Elektronicznie podpisany przez
Aleksander Łukasz Jasiak
Data: 2026.07.03 14:34:44 +02'00'