

RODO

OCHRONA DANYCH

OSOBOWYCH

W ZATRUDNIENIU

ze wzorami

redakcja naukowa Małgorzata Mędrala

RODO 2018

RODO

OCHRONA DANYCH OSOBOWYCH W ZATRUDNIENIU

ze wzorami

redakcja naukowa Małgorzata Mędrala

Edyta Bielak-Jomaa, Konrad Bojara, Dominika Buch
Justyna Czerniak-Swędzioł, Anna Daszczyńska-Ciborowska
Izabela Florczak, Robert Jezierski, Ewa Kavanagh, Kamila Kopeć, Paweł Korus
Karolina Kulikowska, Anna Maroń, Małgorzata Mędrala, Gabriela Nizińska
Stefan Płażek, Anna Rajchel, Katarzyna Serafin, Arkadiusz Sobczyk
Piotr Strumiński, Urszula Torbus, Tatiana Wrocławska, Janusz Żołyński

Zamów książkę w księgarni internetowej

profinfo.pl
księgarnia internetowa

Stan prawny na 25 maja 2018 r.

Recenzent

dr hab. Leszek Mitrus

Wydawca

Magdalena Stojek-Siwińska

Redaktor prowadzący

Paulina Staniszevska

Opracowanie redakcyjne i łamanie

JustLuk

Ta książka jest wspólnym dziełem twórcy i wydawcy. Prosimy, byś przestrzegał przysługujących im praw. Książkę możesz udostępnić osobom bliskim lub osobiście znanym, ale nie publikuj jej w internecie. Jeśli cytujesz fragmenty, nie zmieniaj ich treści i koniecznie zaznacz, czyje to dzieło. A jeśli musisz skopiować część, rób to jedynie na użytek osobisty.

prawolubni


SZANUJMY PRAWO I WŁASNOŚĆ
Więcej na www.legalnakultura.pl
POLSKA IZBA KSIĄŻKI

© Copyright by

Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., 2018

ISBN 978-83-8124-762-7

Dział Praw Autorskich

01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33

tel. 22 535 82 19

e-mail: ksiazki@wolterskluwer.pl

www.wolterskluwer.pl

księgarnia internetowa www.profinfo.pl

SPIS TREŚCI

Wykaz skrótów	13
Wstęp	19
Rozdział 1	
Charakter prawny przepisów o przetwarzaniu danych osobowych a reguły ich wykładni (Arkadiusz Sobczyk)	23
1. Wprowadzenie	23
2. Prawa człowieka – początek i koniec RODO	24
3. Więcej prywatności – więcej wolności	26
4. Czyje są dane osobowe?	28
5. Społeczna perspektywa a publiczna ingerencja w zakresie przetwarzania danych	29
6. Problem zgody osoby, której dane dotyczą	32
7. Ograniczenie prawa a zasady przetwarzania danych	34
8. Podsumowanie	35
Rozdział 2	
Polityka ochrony danych osobowych na gruncie prawa pracy w świetle regulacji prawa Unii Europejskiej (Janusz Żołyński)	36
1. Wprowadzenie	36
2. Ogólne założenia polityki ochrony	38
3. Regulacje unijne	45
4. Podsumowanie	50

Rozdział 3**Monitoring pracowników – wybrane zagadnienia**

(Edyta Bielak-Jomaa)	52
1. Wprowadzenie	52
2. Monitoring a realizacja prawa do prywatności pracownika w miejscu pracy	54
3. Warunki dopuszczalności monitoringu pracownika	57
4. Zasady stosowania monitoringu pracowników	66
5. Podsumowanie	70

Rozdział 4**Dane osobowe w procesie rekrutacyjnym (Anna Maroń)**

1. Wprowadzenie	75
2. Ochrona danych osobowych osób ubiegających się o zatrudnienie – do 25.05.2018 r.	77
3. Ochrona danych osobowych kandydatów na pracowników w świetle projektu ustawy o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem stosowania rozporządzenia 2016/679	84
4. Podsumowanie	89

Rozdział 5**Dane szczególnie chronione w stosunkach pracy**

(Urszula Torbus)	90
1. Wprowadzenie	90
2. Definicja i warunki przetwarzania danych szczególnie chronionych w RODO	94
3. Przetwarzanie danych szczególnie chronionych za zgodą pracownika	99
4. Przetwarzanie danych szczególnie chronionych na podstawie przepisów krajowych w zakresie niezbędnym do wypełniania obowiązków prawa pracy i ubezpieczeń społecznych	103
5. Podsumowanie	111

Rozdział 6**Przetwarzanie danych dotyczących zdrowia**

– wybrane zagadnienia (Paweł Korus)	114
1. Dane dotyczące zdrowia – zakaz przetwarzania	114
2. Dane o stanie zdrowia	118
3. Przetwarzanie danych dotyczących zdrowia	120
4. Przetwarzanie danych dotyczących zdrowia – ZFŚS	123

Rozdział 7**Przetwarzanie przez pracodawcę danych dotyczących stanu rodzinnego pracownika – wybrane problemy**

(Katarzyna Serafin)	129
1. Wprowadzenie	129
2. Zakres przetwarzania danych osobowych członków rodziny pracownika w kontekście realizacji prawa do urlopów związanych z rodzicielstwem	131
3. Przetwarzanie danych dotyczących stanu rodzinnego pracownika w zakresie urlopów związanych z rodzicielstwem w kontekście RODO	141

Rozdział 8**Uwagi w przedmiocie ochrony danych dotyczących wieku**

w związku z zatrudnieniem pracownika (Tatiana Wrocławska) ..	144
1. Wprowadzenie	144
2. Wiek jako kryterium dyferencjacji uprawnień w związku z zatrudnieniem	146
3. Informacje dotyczące wieku jako dane osobowe	150
4. Zakres ochrony danych dotyczących wieku w związku z zatrudnieniem	153
5. Podsumowanie	167

Rozdział 9**Zgoda na przetwarzanie danych osobowych pracownika**

(Justyna Czerniak-Swędzioł, Karolina Kulikowska)	173
1. Wprowadzenie	173
2. Dopuszczalność przetwarzania danych osobowych w związku z zatrudnieniem za zgodą pracownika na gruncie RODO	174

3. Zgoda jako podstawa prawna przetwarzania danych osobowych na gruncie RODO	176
4. Zgoda na przetwarzanie danych w projekcie ustawy z 23.05.2018 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem stosowania rozporządzenia 2016/679	178
5. Zasady pozyskiwania danych osobowych przez pracodawcę od kandydata do pracy oraz od pracownika na gruncie przepisów Kodeksu pracy	180
6. Zakres danych pracownika, jakie pracodawca może przetwarzać w związku z zatrudnieniem	183
7. Dobrowolność wyrażenia zgody przez pracownika w kontekście zależności wynikającej ze stosunku pracy między pracodawcą a pracownikiem	186
8. Podsumowanie	188

Rozdział 10

Z zagadnień związanych z prowadzeniem dokumentacji

pracowniczej (Robert Jezierski, Małgorzata Mędrala)	190
1. Zakres pojęcia dokumentacji pracowniczej	190
2. Zasady przetwarzania danych osobowych w ramach dokumentacji pracowniczej w świetle RODO	192
3. Podstawy przetwarzania danych osobowych zawartych w dokumentacji pracowniczej	195
4. Prawo do zapomnienia	199
5. Akta osobowe	200
6. Notatki służbowe i oceny pracownicze w aktach osobowych	204
7. Ewidencja czasu pracy	208
8. Dokumentacja płacowa	211
9. Dokumentacja wypadkowa i chorobowa	212
10. Podsumowanie	214

Rozdział 11

Powierzenie przetwarzania danych w zatrudnieniu

(Kamila Kopeć, Piotr Strumiński)	215
1. Przekazanie danych pracowniczych podmiotom zewnętrznym	215

2. Zakres danych związanych z zatrudnieniem, najczęściej przekazywanych podmiotom zewnętrznym	217
3. Specyfika przekazywania danych związanych z zatrudnieniem	219
4. Podstawa prawna powierzenia przetwarzania danych osobowych	220
5. Umowa o powierzenie przetwarzania danych osobowych	223
6. Podpowierzenie danych	229
7. Podsumowanie	230

Rozdział 12

Ochrona wizerunku pracownika – wybrane aspekty

<i>(Ewa Kavanagh)</i>	231
1. Wizerunek pracownika jako dobro osobiste	231
2. Wizerunek pracownika jako przykład danych osobowych – wątpliwości wokół kwalifikacji	237
3. Ochrona wizerunku pracownika na gruncie prawa autorskiego	243
4. Podsumowanie	247

Rozdział 13

Prawo do bycia zapomnianym w prawie pracy

<i>(Gabriela Nizińska)</i>	248
1. Wprowadzenie	248
2. Początki prawa do bycia zapomnianym	249
3. Przesłanki usunięcia danych osobowych	253
4. Prawo do bycia zapomnianym na gruncie prawa pracy	256
5. Podsumowanie	261

Rozdział 14

Ochrona danych osobowych a świadczenie telepracy

<i>(Anna Daszczyńska-Ciborowska)</i>	262
1. Wprowadzenie	262
2. Status telepracownika i pracodawcy przetwarzających dane osobowe w świetle RODO	262
3. Obowiązki telepracownika w zakresie ochrony danych osobowych	265

4. Obowiązki pracodawcy zatrudniającego telepracownika przetwarzającego dane osobowe w zakresie ochrony danych osobowych w świetle RODO	269
5. Kontrola przez pracodawcę przestrzegania przepisów o ochronie danych osobowych przez telepracownika	274
6. Podsumowanie	276

Rozdział 15

Ochrona danych osobowych pracowników tymczasowych

(Izabela Florczak)	278
1. Wprowadzenie	278
2. Zatrudnienie tymczasowe – zarys konstrukcji prawnej	280
3. Ochrona danych osobowych pracowników tymczasowych w prawodawstwie Międzynarodowej Organizacji Pracy	281
4. Dane osobowe pracowników tymczasowych oraz osób niebędących pracownikami agencji pracy tymczasowej skierowanych do wykonywania pracy tymczasowej przetwarzane w procesie zatrudnienia tymczasowego	283
5. Podmioty uprawnione do przetwarzania danych osobowych pracowników tymczasowych	288
6. Podsumowanie	291

Rozdział 16

Ochrona danych osobowych osób zatrudnionych

w oparciu o umowy cywilnoprawne (Konrad Bojara)	293
1. Stosunek zatrudnienia w oparciu o umowę cywilnoprawną a umowa o pracę	293
2. Pojęcie danych osobowych i przetwarzania na gruncie RODO	295
3. Zasady przetwarzania danych osobowych zgodnie z RODO ...	296
4. Zakres danych osobowych zbieranych w celu przetwarzania od osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych	299
5. Możliwość przetwarzania danych wrażliwych	304
6. Prawa osoby zatrudnionej na podstawie umowy cywilnoprawnej w zakresie ochrony danych osobowych	305
7. Podsumowanie	307

Rozdział 17

Status zatrudnieniowy inspektora ochrony danych osobowych w świetle RODO i regulacji krajowych (<i>Anna Rajchel</i>)	308
1. Geneza instytucji – urzędnik ds. ochrony danych (<i>data official</i>)	308
2. Wyznaczanie inspektora ochrony danych	310
3. Wymogi kwalifikacyjne IOD	312
4. Obowiązki IOD	315
5. Gwarancje niezależności IOD	319
6. Podsumowanie	323

Rozdział 18

Ochrona danych osobowych w relacjach pracodawcy z partnerami społecznymi (<i>Janusz Żołyński</i>)	324
1. Wprowadzenie	324
2. Ochrona prywatności w prawie pracy	325
3. Zasady gromadzenia i przetwarzania danych osobowych	329
4. Obowiązek ochrony danych osobowych w zbiorowym prawie pracy	336
5. Spór zbiorowy w przypadku naruszenia ochrony danych osobowych	341
6. Podsumowanie	346

Rozdział 19

Ochrona danych osobowych w projekcie ustawy o jawności życia publicznego (<i>Stefan Płażek</i>)	347
--	-----

Rozdział 20

Sankcje za naruszenie przepisów o ochronie danych osobowych (<i>Dominika Buch</i>)	363
1. Wprowadzenie	363
2. Uprawnienia naprawcze i administracyjne kary pieniężne	363
3. Odpowiedzialność cywilna	371
4. Odpowiedzialność karna	373
5. Podsumowanie	374

Suplement. Wzory pism i umów z ochrony danych osobowych stosowane w zatrudnieniu	375
1. Upoważnienie do przetwarzania danych osobowych dla pracownika działu kadr	377
2. Upoważnienie do przetwarzania danych osobowych dla członka komisji socjalnej	379
3. Ewidencja osób upoważnionych do przetwarzania danych osobowych	381
4. Oferta pracy	382
5. Klauzula informacyjna dla kandydata na pracownika – proces rekrutacji	384
6. Zgoda kandydata na przetwarzanie danych osobowych na potrzeby rekrutacji	386
7. Zgoda kandydata do pracy na przetwarzanie danych poza prowadzonym procesem rekrutacji	388
8. Zezwolenie na wykorzystanie i rozpowszechnianie wizerunku pracownika oraz przetwarzanie danych osobowych w postaci wizerunku	390
9. Wzór umowy o powierzenie przetwarzania danych osobowych	393
10. Projekt obwieszczenia pracodawcy o wprowadzeniu monitoringu wizyjnego	401
11. Rejestr czynności przetwarzania	402
12. Raport z naruszenia ochrony danych	403
Literatura	405
Wykaz aktów prawnych	419
Wykaz orzeczeń	425

WYKAZ SKRÓTÓW

Akty prawne

- dyrektywa 95/46 – dyrektywa 95/46/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 24.10.1995 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w zakresie przetwarzania danych osobowych i swobodnego przepływu tych danych (Dz.Urz. WE L 281, s. 31, ze zm.) – uchylona
- dyrektywa 2002/58 – dyrektywa 2002/58/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 12.07.2002 r. dotycząca przetwarzania danych osobowych i ochrony prywatności w sektorze łączności elektronicznej (dyrektywa o prywatności i łączności elektronicznej) (Dz.Urz. WE L 201, s. 37, ze zm.)
- EKPC – Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności sporządzona 4.11.1950 r. (Dz.U. z 1993 r. poz. 284 ze zm.)
- k.c. – ustawa z 23.04.1964 r. – Kodeks cywilny (Dz.U. z 2018 r. poz. 1025 ze zm.)
- k.k. – ustawa z 6.06.1997 r. – Kodeks karny (Dz.U. z 2017 r. poz. 2204 ze zm.)
- Konstytucja RP – Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2.04.1997 r. (Dz.U. poz. 483 ze zm.)
- Konwencja nr 108 – Konwencja nr 108 Rady Europy o ochronie osób w związku z automatycznym przetwarzaniem danych osobowych, sporządzona 28.01.1981 r. w Strasburgu (Dz.U. z 2003 r. poz. 25)
- k.p. – ustawa z 26.06.1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2018 r. poz. 917 ze zm.)

-
- k.p.a. – ustawa z 14.06.1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego (Dz.U. z 2017 r. poz. 1257 ze zm.)
- k.p.c. – ustawa z 17.11.1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz.U. z 2018 r. poz. 155 ze zm.).
- k.p.k. – ustawa z 6.06.1997 r. – Kodeks postępowania karnego (Dz.U. z 2017 r. poz. 1904 ze zm.)
- KPP – Karta praw podstawowych Unii Europejskiej (Dz.Urz. UE C 202 z 7.06.2016, s. 389)
- k.r.o. – ustawa z 25.02.1964 r. – Kodeks rodzinny i opiekuńczy (Dz.U. z 2017 r. poz. 682 ze zm.)
- RODO – rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27.04.2016 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, s. 1)
- r.z.p.d. – rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 28.05.1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz.U. z 2017 r. poz. 894)
- TFUE – Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (wersja skonsolidowana Dz.Urz. UE C 202 z 2016 r., s. 47)
- u.d.i.p. – ustawa z 6.09.2001 r. o dostępie do informacji publicznej (Dz.U. z 2016 r. poz. 1764 ze zm.)
- u.e.r. – ustawa z 17.12.1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U. z 2017 r. poz. 1383 ze zm.)
- u.n.z.a.a. – ustawa z 14.07.1983 r. o narodowym zasobie archiwalnym i archiwach (Dz.U. z 2018 r. poz. 217 ze zm.)
- u.o.d.o. – ustawa z 10.05.2018 r. o ochronie danych osobowych (Dz.U. poz. 1000)
- u.o.d.o. z 1997 r. – ustawa z 29.08.1997 r. o ochronie danych osobowych (Dz.U. z 2016 r. poz. 922 ze zm.)

u.p.a.p.p.	– ustawa z 4.02.1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych (Dz.U. z 2017 r. poz. 880 ze zm.)
u.p.z.i.r.p.	– ustawa z 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2017 r. poz. 1065 ze zm.)
u.r.s.z.	– ustawa z 23.05.1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. z 2018 r. poz. 399 ze zm.)
u.s.u.s.	– ustawa z 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2017 r. poz. 1778 ze zm.)
u.s.z.r.p.	– ustawa z 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2016 r. poz. 1474 ze zm.)
u.z.f.ś.s.	– ustawa z 4.03.1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz.U. z 2017 r. poz. 2191 ze zm.)
u.z.p.t.	– ustawa z 9.07.2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U. z 2018 r. poz. 594)
u.z.z.	– ustawa z 23.05.1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1881)

Czasopisma i publikatory

HUDOC	– Internetowa Baza Orzeczeń ETPC (https://hudoc.echr.coe.int)
IAP	– Informacja w Administracji Publicznej
M. Praw.	– Monitor Prawniczy
M.P.Pr.	– Monitor Prawa Pracy
NP	– Nowe Prawo
ODO	– Magazyn ODO. Ochrona Danych Osobowych
OSA	– Orzecznictwo Sądów Apelacyjnych
OSNAPIUS	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
OSNC	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna
OSNC-ZD	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna. Zeszyt Dodatkowy
OSNCP	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izby Cywilnej, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

OSNKW	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Karna i Wojskowa
OSNP	– Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych
OSP	– Orzecznictwo Sądów Polskich
OSPiKA	– Orzecznictwo Sądów Polskich i Komisji Arbitrażowych
OTK-A	– Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego. Seria A
PiP	– Państwo i Prawo
PiZS	– Praca i Zabezpieczenie Społeczne
PS	– Przegląd Sądowy
RPEiS	– Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny
R.Pr.	– Radca Prawny
St. Pr.-Ek.	– Studia Prawno-Ekonomiczne
TPP	– Transformacje Prawa Prywatnego

Inne

ABI	– administrator bezpieczeństwa informacji
EOG	– Europejski Obszar Gospodarczy
ETPC	– Europejski Trybunał Praw Człowieka
GIODO	– Generalny Inspektor Ochrony Danych Osobowych
IOD/DPO	– inspektor ochrony danych (<i>Data Protection Officer</i>)
NSA	– Naczelny Sąd Administracyjny
projekt u.j.ż.p.	– projekt ustawy o jawności życia publicznego z 8.01.2018 r., https://legislacja.rcl.gov.pl/docs//2/12304351/12465433/12465434/dokument324982.pdf (dostęp: 14.06.2018 r.)
RCI PESEL	– Rządowe Centrum Informatyczne Powszechnego Elektronicznego Systemu Ewidencji Ludności
SA	– sąd apelacyjny
SN	– Sąd Najwyższy
TK	– Trybunał Konstytucyjny
TS	– Trybunał Sprawiedliwości
WSA	– wojewódzki sąd administracyjny

-
- wytyczne dotyczące inspektorów ochrony danych – Grupa Robocza Art. 29 ds. Ochrony Danych, Wytyczne dotyczące inspektorów ochrony danych, przyjęte 13.12.2016 r., 16/EN WP 243 rew.01, https://giodo.gov.pl/1520282/id_art/9740/j/pl, dostęp: 5.05.2018 r.
- ZFŚS – zakładowy fundusz świadczeń socjalnych
- ZUS – Zakład Ubezpieczeń Społecznych

WSTĘP

W 2016 r. weszły w życie, a od 25.05.2018 r. zaczną obowiązywać przepisy europejskiego ogólnego rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27.04.2016 r. o ochronie danych osobowych, zwanego popularnie RODO lub GDPR. Nowe regulacje zostały przyjęte w formie rozporządzenia, co oznacza ich bezpośrednie stosowanie na całym terytorium Unii Europejskiej. RODO, w przeciwieństwie do jego poprzedniczki, dyrektywy nr 95/46/WE, zacznie obowiązywać bez konieczności implementacji polską ustawą. Głównym celem ustawodawcy unijnego jest ujednoczenie zasad ochrony danych osobowych w całej Unii Europejskiej.

Natomiast podstawową cechą RODO jest jego ogólność; regulacja ma być na tyle elastyczna, by nadążać za zmieniającą się rzeczywistością. Nowe przepisy wprowadzają nowe podejście do ochrony danych osobowych, u podstaw stoi zasada rozliczalności i obowiązek dokonywania analizy ryzyka związanego z przetwarzaniem danych osobowych. Jednocześnie oznacza to nałożenie na administratorów i podmioty przetwarzające dane, w tym pracodawców, większej odpowiedzialności. To oni będą musieli wykazać, że zastosowane metody ochrony danych są skuteczne, adekwatne i wystarczające.

W zakresie danych pracowniczych prawodawca unijny pozostawił sporą swobodę państwom członkowskim, pozostawiając znaczną materię spraw w ramach tej kategorii do regulacji ustawodawstwa krajowego (art. 88 ust. RODO). Zgodnie z RODO państwa członkowskie mogą zawrzeć w swoich przepisach lub w porozumieniach zbiorowych szczegółowe regulacje mające zapewnić ochronę praw i wol-

ności w przypadku przetwarzania danych osobowych pracowników w związku z zatrudnieniem (art. 88 RODO). Odnosi się to 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,
- celów indywidualnego lub zbiorowego wykonywania praw i korzystania ze świadczeń związanych z zatrudnieniem,
- celów zakończenia stosunku pracy.

Polska może więc przyjąć przepisy krajowe bardziej szczegółowe niż przepisy RODO, mające zapewnić ochronę praw i wolności w przypadku przetwarzania danych osobowych pracowników w związku z zatrudnieniem. Jeżeli jednak nie zostaną u nas przyjęte inne szczegółowe przepisy dotyczące danych pracowników, takie dane będą traktowane na równi z innymi danymi osobowymi. Obecnie mamy uchwaloną ustawę z 10.05.2018 r. o ochronie danych osobowych (Dz.U. poz. 1000; uchwalona na posiedzeniu nr 62 dnia 10.05.2018 r.)¹ oraz projekt ustawy z 23.05.2018 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem stosowania rozporządzenia 2016/6792, w tym przewidujący zmiany w Kodeksie pracy. Należy się spodziewać, że polskie prawo pracy wzorem obecnych rozwiązań utrzyma pewne odrębności dotyczące danych osobowych pracowników.

¹ Ustawa z 29.08.1997 r. o ochronie danych osobowych (Dz.U. z 2016 r. poz. 922) zachowała częściową aktualność w odniesieniu do przetwarzania danych osobowych w celu rozpoznawania, zapobiegania, wykrywania i zwalczania czynów zabronionych, prowadzenia postępowań w sprawach dotyczących tych czynów oraz wykonywania orzeczeń w nich wydanych, kar porządkowych i środków przymusu w zakresie określonym w przepisach stanowiących podstawę działania służb i organów uprawnionych do realizacji zadań w tym zakresie – zob. art. 175 u.o.d.o.

² <https://legislacja.rcl.gov.pl/projekt/12302951/katalog/12457732#12457732>.

W ramach niniejszej publikacji przedstawione zostanie znaczenie RODO w kontekście obowiązków pracodawcy jako administratora danych oraz praw i obowiązków pracowników związanych z ochroną danych osobowych. Nie ulega bowiem wątpliwości, iż pracodawcy prowadzą wiele procesów biznesowych związanych z przetwarzaniem danych osobowych, takich np., jak prowadzenie rekrutacji, obsługa kadrowo-płacowa, obszary miękkiego HR (oceny pracownicze, planowanie ścieżki rozwoju itp.). RODO w sposób znaczący zmienia system ochrony danych osobowych i podejście do niego, dlatego skłania to do bliższego przyjrzenia się wyzwaniom czekającym pracodawców w tym obszarze.

Oddawana do rąk Czytelnika książka jest pracą zbiorową autorów z kilku ośrodków naukowych w Polsce (Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Uniwersytetu Jagiellońskiego w Krakowie, Uniwersytetu Łódzkiego, Uniwersytetu Rzeszowskiego, Uniwersytetu Śląskiego, Uczelni Jana Wyżykowskiego w Polkowicach), jak również wybitnych praktyków specjalizujących się na co dzień w zagadnieniach prawa pracy i ochrony danych osobowych. W ramach niniejszej publikacji autorzy podejmują wybrane zagadnienia związane z ochroną danych osobowych w zatrudnieniu, poczynając od zagadnień ogólnych związanych z genezą ochrony danych osobowych, kończąc na analizie regulacji bardziej szczegółowych, takich jak monitoring, ochrona wizerunku czy różne formy zatrudnienia elastycznego pracowników (telepraca, praca tymczasowa). Omawiają także wpływ kwestii związanych z ochroną danych osobowych na regulacje ustaw szczególnych, jak choćby projekt ustawy o jawności życia publicznego czy przepisy zbiorowego prawa pracy. Poszczególne artykuły wyrażają poglądy własne ich autorów, którzy prezentują indywidualne spojrzenie na omawiane instytucje i problematykę.

Suplementem do niniejszej publikacji są wzory umów i pism, które mogą stanowić pomoc praktyczną w stosowaniu omawianych regulacji.

Oddając do rąk Czytelnika niniejszą publikację, mam nadzieję, iż będzie ona pomocna w rozwiązywaniu przynajmniej jakiejś części pojawiających się problemów związanych z ochroną danych osobowych

w zatrudnieniu, a zarazem będzie stanowić kolejne pole do wymiany poglądów naukowych oraz inspirację do nowych dyskusji. Poruszana w ramach publikacji tematyka jest wyjątkowo świeża i w związku z przygotowywanym szeregiem nowych regulacji sektorowych z pewnością będzie jeszcze długo stanowiła przedmiot ożywionej dyskusji. Mam więc nadzieję, iż oddawana do rąk Czytelnika książka będzie stanowić kolejną wartość dodaną do tej szerokiej wymiany poglądów.

Małgorzata Mędrala

Kraków, 25.05.2018 r.

Rozdział 1

CHARAKTER PRAWNY PRZEPISÓW O PRZETWARZANIU DANYCH OSOBOWYCH A REGUŁY ICH WYKŁADNI

1. Wprowadzenie

Trudno nie oprzeć się przekonaniu, że jednym z największych problemów polskiego dyskursu o prawie jest jego zredukowanie do analizy treści przepisów szczegółowych. Przy czym zarzut, że prawnik zajmuje się analizą treści przepisów, może wydawać się dość absurdalny. Doprecyzujmy więc, że nie chodzi o to, że prawnik zajmuje się analizą przepisów, ale o to, że zbyt często się do tego ogranicza. Problem w tym, że w przypadku wielości przepisów taki sposób „opowieści” o prawie nie dość, że jest niejasny, to jeszcze wywołuje u odbiorców lęk przed prawem i nieufność wobec państwa, które je stanowi. Można zresztą bez większego ryzyka powiedzieć, że ów lęk jest pochodną tego, że bardzo wielu prawników nie rozumie prawa, którym się zajmuje. Z tego też powodu przekazuje wiedzę w sposób nieczytelny.

Powyższy wywód jest w moim przekonaniu wyjątkowo aktualny w kontekście wręcz paniki, która towarzyszy dyskusji, jaką możemy obserwować wokół RODO. Wypowiedzi, których jesteśmy świadkami, koncentrują się więc na złożonych definicjach i karach, a przedmiotem licznych wypowiedzi i prezentacji jest stwierdzenie, że wszystko jest bardzo skomplikowane. Przy tym to ostatecznie stwierdzenie nie jest

zupełnie bez racji, tyle że nie wnosi niczego nowego. Prawo będzie coraz bardziej skomplikowane, co jest naturalnym efektem rozwoju stosunków społecznych, w które prawo musi ingerować. Niemniej owo dość naturalne skomplikowanie nie jest już tak dolegliwe, jeśli ustalimy powody powstania normy.

W tym miejscu docieramy jednak do specyfiki typowego myślenia polskich prawników o prawie, co jest pochodną edukacji na uczelniach i aplikacjach prawniczych. Chodzi o to, że praktycznie nie uczymy polskich studentów aksjologii prawa. Równocześnie w polskiej tradycji prawniczej przywiązuje się stosunkowo niedużą wagę do roli preambuł. Efekt jest taki, że przy analizie prawa unijnego większość polskich prawników pomija tę część, którą w polskiej tradycji nazwalibyśmy preambułą, i przechodzi od razu do treści przepisów. Jest jednak chyba jeszcze gorzej. Problem nie dotyczy bowiem wyłącznie preambuł, ale także przepisów o charakterze – jak by się na pozór wydawało – ogólnym. Regulacje dotyczące danych osobowych są tego najlepszym przykładem, a RODO w szczególności. Pomijam nieliczne pozytywne wyjątki, do których należy zaliczyć wypowiedzi D. Dörre-Kolasy¹. Spróbujmy więc odczytać sens tej regulacji, pomijając przepisy, a koncentrując się jedynie na wybranych tezach.

2. Prawa człowieka – początek i koniec RODO

Analizę należy rozpocząć od zupełnie kluczowego stwierdzenia – dyskutując o ochronie danych osobowych, dyskutujemy o prawach człowieka czy, jak kto woli, o prawach jednostki, czy też o publicznych prawach podmiotowych². A skoro mówimy o prawach człowieka, to

¹ D. Dörre-Kolasa, *Wpływ rozporządzenia ogólnego na zakres ochrony danych osobowych przetwarzanych w związku z zatrudnieniem* [w:] *Ochrona danych osobowych pracowników w świetle rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679*, red. D. Dörre-Kolasa, Warszawa 2017, s. 35.

² Jak stanowi art. 47 Konstytucji RP, każdy ma prawo do ochrony prawnej życia prywatnego, rodzinnego, czci i dobrego imienia oraz do decydowania o swoim życiu osobistym.

w naturalny sposób docieramy do ochrony godności³, czyli odnosimy się do praw przyrodzonych.

Na czym polega związek ochrony danych osobowych z godnością? Aby odpowiedzieć na to pytanie, przypomnijmy, czym są owe dane osobowe. Odpowiedź przynosi pozornie art. 4 pkt 1 RODO, zgodnie z którym danymi takimi są informacje o zidentyfikowanej lub możliwej do zidentyfikowania osobie fizycznej⁴. Innymi słowy, dane osobowe na potrzeby RODO to informacje dotyczące człowieka, które można – upraszczając tylko nieco – przypisać konkretnej i identyfikowalnej osobie. Tyle tylko, że powyższa definicja nie odnosi się do danych osobowych w ogóle, ale do tych danych, którymi RODO się zajmuje.

Danymi osobowymi są bowiem wszelkie informacje dotyczące osoby, jednak RODO zajmuje się tylko tymi, które dotyczą osoby zidentyfikowanej lub tej, którą można zidentyfikować. Dlaczego jest tak, że dopiero możliwość powiązania danych z osobą powoduje objęcie konkretnych danych ochroną wynikającą z rozporządzenia, podczas gdy brak takiej możliwości już tej ochrony pozbawia? Ujmując rzecz jeszcze inaczej, dlaczego nazwisko Jan Kowalski, choć zapewne nosi je wiele konkretnych osób w Polsce, nie stanowi przedmiotu ochrony, a to samo nazwisko powiązane z miejscem pracy i numerem telefonu już tak? Innymi jeszcze słowy, dlaczego każdy z nas ma publiczne podmiotowe prawo do bycia nieidentyfikowalnym, czyli do ochrony prywatności⁵?

³ Zgodnie z art. 30 Konstytucji RP 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.

⁴ Zgodnie z definicją 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 szczególnych czynników określających fizyczną, fizjologiczną, genetyczną, psychiczną, ekonomiczną, kulturową lub społeczną tożsamość osoby fizycznej.

⁵ Szerzej na ten temat zob.: M. Krzysztofek, *Ochrona danych osobowych w Unii Europejskiej. Transfer danych osobowych z Unii Europejskiej, ze szczególnym uwzględnieniem transferu do Stanów Zjednoczonych, w obecnym i nadchodzącym stanie prawnym*, Warszawa 2014, s. 36 i n.

Małgorzata Mędrala – doktor nauk prawnych; pracownik naukowy w Katedrze Prawa Publicznego na Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie; radca prawny; prowadzi zajęcia szkoleniowe dla aplikantów radcowskich, a także kursy dla przedsiębiorców z zakresu ochrony danych osobowych; przeprowadza i koordynuje audyty z zakresu bezpieczeństwa i ochrony danych osobowych dla przedsiębiorców; autorka licznych publikacji z zakresu prawa pracy, prawa ubezpieczeń społecznych, postępowania cywilnego i ochrony danych osobowych.

Publikacja w praktyczny sposób omawia nowe standardy w zakresie ochrony danych osobowych w zatrudnieniu sformułowane w rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie Ochrony danych osobowych 2016/679 (w skrócie RODO), a także implementujących przepisach krajowych.

Autorzy zgłębiając problematykę ochrony danych osobowych oraz ochrony danych wrażliwych, koncentrują się na takich obszarach tematycznych jak:

- status pracodawcy i pracownika na gruncie RODO,
- dane osobowe w procesie rekrutacyjnym, w szczególności definicja czynności przetwarzania danych,
- monitoring w miejscu pracy,
- ochrona danych w kontekście świadczenia telepracy,
- koncepcja „prawa do zapomnienia”,
- sankcje za naruszenie przepisów o ochronie danych osobowych.

Książka zawiera także wzory umów i pism, które mogą stanowić praktyczną pomoc w stosowaniu regulacji o ochronie danych osobowych.

Publikacja przeznaczona jest dla wszystkich, którzy w działalności naukowej, praktyce i bieżącym doradztwie stykają się z tematyką ochrony danych osobowych w zatrudnieniu: pracowników naukowych, adwokatów, radców prawnych, sędziów, urzędników administracji publicznej, pracowników działów kadr i przedsiębiorców. Może również stanowić cenną pomoc dla aplikantów radcowskich, adwokackich i sędziowskich.



9788381247627 W01P01

ISBN 978-83-8124-762-7



9 788381 247627

ZAMÓWIENIA:

INFOLINIA 801 04 45 45, FAX 22 535 80 01

ZAMOWIENIA@WOLTERSKLWUER.PL

WWW.PROFINFO.PL

CENA 129 Zł (W TYM 5% VAT)