

PRZETWARZANIE DANYCH DOTYCZĄCYCH ZDROWIA PRACOWNIKÓW

**na podstawie
art. 9 ust. 2 lit. h RODO**

Arkadiusz Sobczyk

PRZETWARZANIE DANYCH DOTYCZĄCYCH ZDROWIA PRACOWNIKÓW

na podstawie
art. 9 ust. 2 lit. h RODO

Arkadiusz Sobczyk

Zamów książkę w księgarni internetowej

proinfo.pl
księgarnia internetowa

Stan prawny na 1 lutego 2025 r.

Recenzentka
Dr Ewa Kulesza

Wydawczyni
Magdalena Stojek-Siwińska

Redaktorka prowadząca
Kinga Zajęc

Opracowanie redakcyjne
Agata Czuj

Projekt okładek serii
Wojtek Janikowski

prawolubni

Ta książka jest wspólnym dziełem twórcy i wydawcy. Prosimy, byś przestrzegał przystępujących 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.

Szanujemy prawo i własność
Więcej na www.legalnakultura.pl
Polska Izba Książki

© Copyright by Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., 2025

ISBN 978-83-8390-452-8

Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o.
Dział Praw Autorskich
01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33
tel. +48 728 313 462
e-mail: ksiazki@wolterskluger.pl

księgarnia internetowa www.profinfo.pl

SPIS TREŚCI

Wykaz skrótów	13
Wstęp	15
Rozdział I	
Zakład pracy (przedsiębiorstwo) jako administrator danych osobowych	19
1. Uwagi wstępne	19
2. Administrator danych osobowych a ustalenie celów i sposobów przetwarzania	20
3. Podmioty będące administratorami danych osobowych...	22
4. Rozproszona administracja publiczna	25
5. Pojęcie zadania publicznego	26
6. Prywatyzacja zadań publicznych	26
7. Podmiotowość publicznoprawna	27
8. Administrator danych osobowych pracowników – pracodawca czy zakład pracy?	29
9. Wykonywanie zadań nałożonych na pracodawcę przez zakład pracy	33
10. Mienie podmiotów prawa publicznego (zakładów pracy)...	34
11. Systematyka zakładów pracy	35
12. Przedsiębiorstwo.....	37
a. Zakład pracy a przedsiębiorstwo państwowe.....	37
b. Przedsiębiorstwo i przedsiębiorca a prawo polskie	38
c. Pojęcie przedsiębiorstwa w Zaleceniu Komisji z 6.05.2003 r.....	43
d. Dwojakić oznaczenie przedsiębiorstwa w RODO	45

e. Prounijna definicja przedsiębiorstwa	47
f. Inne regulacje unijne	49
g. Opinia 1/2010 w sprawie pojęć „administrator danych” i „przetwarzający”	51
h. Jeden przedsiębiorca – kilka przedsiębiorstw, jedno przedsiębiorstwo – kilka zakładów.....	52
i. Mienie przedsiębiorstw i zakładów	53
j. Przedsiębiorstwo i zakład przedsiębiorstwa jako administratorzy danych osobowych	54
k. Oznaczenie przedsiębiorstwa i zakładu jako administratora danych osobowych	55
l. Chaos w polskiej wersji RODO a rejestr czynności przetwarzania.....	56
ł. Przedsiębiorstwo i zakład w doktrynie prawa cywilnego (prywatnego).....	57
13. Struktury wewnętrzne zakładu pracy a administrowanie danymi osobowymi.....	59
a. Szkoły, przedszkola i przychodnie przyzakładowe	59
b. Zakładowe straże pożarne i służby ratownicze, wewnętrzne służby ochrony i służby ratownicze w górnictwie.....	60
c. Kasa zapomogowo-pożyczkowa oraz zakładowa organizacja związkowa	61
14. Przychodnia przyzakładowa (zakład leczniczy) jako podmiot prawa	61
15. Zakład pracy (przedsiębiorstwo) a jednostka organizacyjna i organizacja.....	63
16. Uwagi końcowe	65

Rozdział II

Podmioty danych osób niebędących pracownikami

pracodawcy a art. 9 ust. 2 lit. h RODO	67
1. Uwagi wstępne	67
2. Pracownicy tymczasowi	68
3. Pracownicy innych pracodawców	69
4. Przetwarzanie danych osobowych osób przebywających na terenie zakładu pracy.....	69

5. Uwagi końcowe	70
------------------------	----

Rozdział III

Dane dotyczące zdrowia a zadania zakładu pracy	71
1. Uwagi wstępne	71
2. Definicja legalna oraz treść motywu	72
3. Informacja o niezdolności do pracy z powodu choroby a dane dotyczące zdrowia.....	73
4. Źródło danych dotyczących zdrowia.....	74
5. Informacja o zachowaniu człowieka.....	76
6. Informacja o nałogach (uzależnieniach)	77
7. Stan nietrzeźwości lub podobny.....	78
8. Dane dotyczące ciąży	78
9. Ogólne oświadczenie o niedyspozycji fizycznej lub psychicznej	79
10. Uwagi końcowe	79

Rozdział IV

Wykładnia art. 9 ust. 2 lit. h RODO	81
1. Uwagi wstępne	81
2. Treść art. 9 ust. 2 lit. h RODO	82
3. Korekta tłumaczenia art. 9 ust. 2 lit. h RODO dotycząca pojęcia „zabezpieczenie społeczne”	83
4. Wykładnia i korekta błędów w tłumaczeniu art. 9 ust. 3 RODO.....	87
5. Przetwarzanie danych o zdrowiu przez osobę niemającą obowiązku zachowania tajemnicy	90
6. Relacja art. 9 ust. 2 lit. h do art. 9 ust. 2 lit. b RODO	91
7. Relacja art. 9 ust. 2 lit. h do art. 9 ust. 2 lit. c RODO	94
8. Relacja art. 9 ust. 2 lit. h do art. 9 ust. 2 lit. e RODO	95
9. Relacja art. 9 ust. 2 lit. h do art. 9 ust. 2 lit. f RODO	96
10. Relacja art. 9 ust. 2 lit. h do art. 9 ust. 2 lit. a RODO na przykładzie danych o niepełnosprawności	97
11. Relacja art. 9 ust. 2 lit. h do art. 9 ust. 2 lit. i RODO	99
12. Relacja art. 9 ust. 2 lit. h do art. 6 ust. 1 lit. e RODO	102
13. Uwagi końcowe	103

Rozdział V

Zadania publiczne zakładu pracy w prawie polskim

a przesłanki z art. 9 ust. 2 lit. h RODO	105
1. Uwagi wstępne	105
2. Orzecznictwo Sądu Najwyższego a obowiązek „troski i zainteresowania” zdrowiem pracownika.....	106
3. Zadania zakładu pracy w przedmiocie profilaktyki zdrowotnej.....	109
4. Zadania zakładu pracy w przedmiocie samodzielnego ustalenia zdolności pracownika do pracy.....	112
5. Zakładowa pomoc społeczna a problemy zdrowotne	114
6. Zadania zakładu pracy z zakresu medycyny pracy.....	117
7. Zadania zakładu pracy w zakresie leczenia (pierwszej pomocy)	120
8. Diagnoza medyczna	122
9. Uwagi końcowe	122

Rozdział VI

Tajemnica i poufność.....	125
1. Uwagi wstępne	125
2. Pojęcie tajemnicy i poufności	125
3. Obowiązek zachowania tajemnicy przez organy administratora	129
4. Organy zakładu pracy jako organy administratora	131
5. W poszukiwaniu racjonalnej wykładni art. 266 k.k.	132
6. Poufność i tajemnica a zakres przedmiotowy art. 22 ^{1b} § 3 k.p.....	135
7. Uwagi końcowe	137

Rozdział VII

Źródła pozyskiwania danych dotyczących zdrowia

pracownika.....	139
1. Uwagi wstępne	139
2. Przekazanie danych przez pracownika na żądanie.....	139
3. Przekazanie danych przez pracownika w wykonaniu obowiązku wynikającego z prawa.....	141

4. Przekazanie danych przez pracownika w celu realizacji jego interesu prawnego	144
5. Zbieranie danych osobowych przez pracodawcę w ramach profilaktyki zdrowotnej.....	144
6. Czynności dowodowe w dochodzeniach wewnętrznych....	145
7. Dane otrzymywane od organów zewnętrznych	146
8. Uwagi końcowe	147

Rozdział VIII

Organy zakładu pracy jako organy administratora

danych osobowych	149
1. Uwagi wstępne	149
2. Pojęcie organu zakładu pracy	150
3. Organy zakładu pracy jako organy administratora danych osobowych	151
4. Organ zarządzający zakładem pracy w imieniu pracodawcy jako organ administratora danych osobowych	152
5. Przełożony (osoba kierująca pracownikami)	155
6. Koordynator BHP	156
7. Organy służby BHP	157
8. Zespół powypadkowy	158
9. Społeczny Inspektor Pracy	160
10. Pracownicy wyznaczeni do udzielania pierwszej pomocy...	162
11. Lekarz sprawujący profilaktyczną opiekę nad pracownikami (lekarz zakładowy).....	163
12. Komisja socjalna	166
13. Komisja antymobbingowa/mediator	168
14. Inne organy zakładu pracy.....	169
a. Komisja do spraw zbadania zarzutów dyskryminacji....	170
b. Rada pracowników	170
c. Komisja pojednawcza i jej zespoły	171
d. Organy przyjmujące zgłoszenia sygnalistów oraz prowadzące dochodzenia wewnętrzne	172
15. Uwagi końcowe	173

Rozdział IX

Odpowiedzialność administracyjna i cywilna zakładu pracy (przedsiębiorstwa) jako administratora danych osobowych...	175
1. Uwagi wstępne	175
2. Zakłady pracy posiadające osobowość prawną.....	176
3. Zdolność procesowa zakładu pracy nieposiadającego osobowości prawnej	176
4. Odpowiedzialność za działania organów zakładu pracy ...	179
5. Granice odpowiedzialności administratora za działania niezależnych organów.....	181
a. Ustanowienie tzw. polityki (polityk) ochrony danych...	182
b. Ustanowienie przepisów proceduralnych.....	182
c. Zapewnienie profesjonalizmu piastunów organów.....	183
d. Zapewnienie wyposażenia	184
6. Sposób oznaczenia strony postępowania	184
7. Uwagi końcowe	185

Rozdział X

Prawo zakładowe w przedmiocie standardów zdrowotnych na przykładzie polityki „zero tolerancji” dla nietrzeźwości ...	187
1. Uwagi wstępne	187
2. Uporządkowanie pojęć	188
3. Ochrona życia i zdrowia – zadania centralne i zakładowe.....	190
4. Autonomia zakładu pracy (przedsiębiorstwa) i jego organów	194
5. Granice kompetencji dla ustanowienia polityki „zero tolerancji”	195
6. Kontrola pracowników a obniżone progi trzeźwości.....	196
7. Uwagi końcowe	198

Rozdział XI

Badanie stanu zdrowia pracownika w zakładach pracy.....	199
1. Uwagi wstępne	199
2. Władztwo zakładowe.....	200
3. Nieprewencyjne kontrole trzeźwości.....	202

4. Badania stanu zdrowia pracowników w okresach pandemii	205
5. Podejrzenie niezdolności do pracy a skierowanie na badania do lekarza zakładowego	206
6. Badania stanu zdrowia a HIV i AIDS	207
7. Uwagi końcowe	208

Rozdział XII

Przetwarzanie danych osobowych a orzeczenia lekarza

medycyny pracy	211
1. Uwagi wstępne	211
2. Podmioty i czynności w procesie orzekania o zdolności do pracy.....	212
3. Zakres przekazywanych danych osobowych	215
4. Orzeczenie o przeniesieniu do innej pracy.....	216
5. Uwagi końcowe	217

Zakończenie	219
--------------------------	-----

Bibliografia	223
---------------------------	-----

WSTĘP

Trudno nie odnieść wrażenia, że dyskusja o RODO w zakresie dotyczącym przetwarzania danych osobowych w zatrudnieniu wyhamowała, niezależnie od licznych publikacji i szkoleń. Jest to zresztą zrozumiałe. Wyrażę w tym miejscu pogląd być może kontrowersyjny, że tak długo, jak długo dane osobowe nie „wyciekają”, tak długo precyzyjna wykładnia RODO nie ma w praktyce większego znaczenia. Nie twierdzę, że nie ma w ogóle i nie wyrażam dla takiego stanu afirmacji. Dzielę się jedynie obserwacją.

Z tego powodu akceptujemy na co dzień wykładnię nieracjonalną, sądząc, że przynależy ona do tzw. absurdów RODO. Niestety większość, a być może wszystkie owe „absurdy” dowodzą jedynie tego, że dokonujemy niedostatecznie pogłębionej wykładni prawa. Akceptujemy także nadprodukcję dokumentacji wewnętrznej, nie bacząc na to, czy jest prawnie wymagana i zgodna z prawem.

Z kolei próba osiągnięcia większej precyzji wymaga wiele czasu i znacznego poszerzenia pola analizy prawnej. Odnosząc się na przykład do przetwarzania danych osobowych pracowników, niezbędne jest dokonanie wielu ustaleń, których nie znajdziemy w podręcznikach prawa pracy.

W książce tej zajmiemy się podstawowymi zagadnieniami przetwarzania danych osobowych przez zakłady pracy na przykładzie danych dotyczących zdrowia, i to jedynie w zakresie, w jakim zastosowanie znajduje art. 9 ust. 2 lit. h RODO. Chodzi przede wszystkim o zapewnienie czytelnikowi narzędzi wykładni prawa, które pozwolą mu zna-

leżć rozwiązania w sytuacjach nieoczywistych. Nie będziemy się więc zajmowali kwestiami szczegółowymi, jak na przykład treścią obowiązku informacyjnego czy ustaleniem okresów retencji.

Koncentracja na problematyce przetwarzania danych osobowych dotyczących zdrowia jest uzasadniona niepokojącym trendem wykładni sugerującej, że poza przypadkami wymienionymi literalnie w ustawie oraz poza zgodą pracownika danych dotyczących zdrowia przetwarzać nie wolno. Wykładnia ta rozmija się z powszechną i racjonalną praktyką oraz naturalnym obiegiem informacji w społecznościach zakładowych. Co więcej, jest niebezpieczna dla życia i zdrowia ludzi, bowiem przetwarzanie powyższych danych dotyczących zdrowia jest niezbędne do ochrony tych wartości. Przede wszystkim ma jednak niewiele wspólnego z treścią art. 9 ust. 2 lit. h RODO. Nadto, wykazuje najczęściej nieznamość bardzo licznych regulacji z zakresu prawa pracy. Abstrahuję już od zaawansowanej wiedzy na temat podmiotów prawa publicznego oraz tzw. zakładowego stanowienia i stosowania prawa. Dlatego pogłębiona wypowiedź na powyższy temat ma istotne znaczenie społeczne.

Aby osiągnąć zamierzony cel i uporządkować pole do dyskusji, musimy zacząć od ustalenia, kto jest administratorem danych osobowych pracowników, zresztą nie tylko na potrzeby danych dotyczących zdrowia. Będzie to wymagało wprowadzenia konstrukcji osób prawa publicznego, a przede wszystkim podmiotu prawnego nazywanego zakładem pracy. W konsekwencji przyjrzymy się więc także pojęciu „pracownik”, choć nie jest ono dla tej książki kluczowe.

Następnie, należy przybliżyć pojęcie „dane dotyczące zdrowia”, bowiem w publikacjach można dostrzec albo interpretacje budzące wątpliwości, albo całkowity brak analitycznych wypowiedzi, tak jakby pojęcie to było oczywiste.

Naturalnym przedmiotem analizy musi być treść art. 9 ust. 2 lit. h RODO oraz relacja tego przepisu do innych fragmentów art. 9 ust. 2 i art. 6 RODO. Będzie to także wymagało wykładni pojęcia „tajemnica” oraz ustalenia jego relacji do pojęcia „poufność”.

Wraz z ustaleniem przesłanek stosowania art. 9 ust. 2 lit. h RODO należy zbadać, czy czynności i zadania wymienione w tym przepisie mogą, a być może muszą być wykonywane przez „pracodawców”, a jak będą dowodził, przez podmioty prawne nazywane zbiorczo zakładami pracy, w tym przedsiębiorstwami. To jednak nie wystarcza. Trzeba bowiem postawić pytanie idące dalej, a mianowicie, kto konkretnie podejmuje decyzje dotyczące przetwarzania danych osobowych pracowników. Powyższe wykaże, że decyzje w powyższym zakresie podejmowane są przez wiele niezależnych od siebie organów administratora danych osobowych, będących zarazem organami zakładu pracy. Będzie wymagało także ustalenia, w jakim zakresie osoba finansująca działania administratora ponosi odpowiedzialność za działania organów niezależnych.

Kolejnym wartym refleksji zagadnieniem musi być wprowadzenie czytelnika w problematykę prawa zakładowego w takim zakresie, w jakim może ona mieć za swój przedmiot przetwarzanie danych osobowych oraz sposób wykonywania uprawnień przez organy zakładowe.

Książka jest zaadresowana do szerokiego kręgu czytelników. Powyższe założenie rzutuje na jej formę. Przejawia się to przede wszystkim w tym, że dość złożone problemy prawne staram się opisywać na poziomie publicystycznym, choć nie zawsze jest to możliwe. Powyższe skutkuje nieuchronnymi uproszczeniami, które jednak – tak się przynajmniej chce wierzyć – nie przeinaczają sensu analizowanych instytucji prawnych. Równocześnie muszę podkreślić, że dalej idące uproszczenia nie mogły już mieć miejsca. Powyższe dotyczy przede wszystkim problematyki podmiotu będącego administratorem danych osobowych (zakładu pracy, w tym przedsiębiorstwa) i jego organów. Nie da się bowiem w miarę precyzyjnie przeanalizować omawianej problematyki z pominięciem tych pojęć.

Zasadniczą tezę tej książki jest podstawowe twierdzenie, że administratorem pracowniczych danych osobowych nie jest pracodawca (osoba fizyczna lub prawna), ale zakład pracy, w tym przedsiębiorstwo jako podmiot prawa publicznego, które może, ale nie musi, posiadać osobowość prawną. Tezą uzupełniającą jest twierdzenie, że istnieją znaczne możliwości przetwarzania danych osobowych dotyczących zdrowia

pracowników bez ich zgody. Co więcej, mam dość poważną trudność ze znalezieniem przypadku, w którym zgoda może być w ogóle podstawą takiego przetwarzania.

Arkadiusz Sobczyk
Kraków, 12 grudnia 2024 r.

Rozdział I

ZAKŁAD PRACY (PRZEDSIĘBIORSTWO) JAKO ADMINISTRATOR DANYCH OSOBOWYCH

1. Uwagi wstępne

Na początek kilka ważnych uwag. Otóż pełne zrozumienie problematyki przetwarzania danych osobowych w związku z zatrudnieniem wymaga wprowadzenia pojęć, które nie są znane lub nie są czytelne dla szerokiego kręgu czytelników. Co więcej, w tym konkretnym przypadku nie są znane współczesnemu ustawodawcy i niestety bardzo wielu, żeby nie powiedzieć – większości prawników. Z tego zapewne powodu w literaturze poświęconej przetwarzaniu danych osobowych w zatrudnieniu w ogóle nie poświęca się uwagi pojęciu administratora danych osobowych¹, uznając je za oczywiste. Wszak administratorem jest rzekomo

¹ Jak wspomniałem, jest to zjawisko powszechne i dotyczy monografii w pełni poświęconych problematyce przetwarzania danych osobowych w stosunkach pracy, zarówno tej pogłębionej, jak i poradnikowej; por. M. Sakowska-Baryła, *Ochrona danych osobowych w warunkach pracy zdalnej*, Warszawa 2020; P. Litwiński, P. Barta, M. Kawecki, *Rozporządzenie UE w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i swobodnym przepływem takich danych. Komentarz*, red. P. Litwiński, Warszawa 2018, s. 220; D. Dziuba, J. Przybylska, M. Wolańska, *RODO w HR. Od rekrutacji do rozwiązania umowy*, Warszawa 2022. W innym miejscu autorzy posługują się pojęciami „sektor przedsiębiorców” i „sektor przedsiębiorstw”; por. D. Wociór, *Ochrona danych osobowych i informacji niejawnych z uwzględnieniem ogólnego rozporządzenia unijnego*, Warszawa 2016 s. 42 i 59.

pracodawca. Pojęcie pracodawcy wydaje się niewymagające analizy. Tyle tylko, że pracodawcą może być jednostka organizacyjna nieposiadająca cywilnoprawnej osobowości prawnej, co już powinno wywołać refleksję. O tym, że prawo unijne w kontekście zatrudnienia posługuje się najczęściej pojęciem „przedsiębiorstwo”, a nie „pracodawca”, nawet nie wspominam².

Równocześnie mam świadomość, że książka ta powinna pomagać bardzo wielu odbiorcom w zrozumieniu złożoności analizowanych tu sytuacji prawnych. Z tego powodu będę się starał napisać ten rozdział w najbardziej przyjazny sposób, wręcz publicystyczny, co i tak nie uczyni go bardzo łatwym. Powyższe oznacza, że dla specjalistów, zwłaszcza zajmujących się prawem administracyjnym, będzie to fragment rażący uproszczeniami. Nie sądzę jednak, aby owe uproszczenia przeinaczały istotę zagadnienia.

2. Administrator danych osobowych a ustalenie celów i sposobów przetwarzania

Zacznijmy od przypomnienia, że centralną instytucją RODO jest administrator danych osobowych. Jeśli nie ma administratora, to nie ma i RODO. Przypomnijmy zarazem, że zgodnie z art. 4 pkt 7:

„administrator” oznacza osobę fizyczną lub prawną, organ publiczny, jednostkę lub inny podmiot, który samodzielnie lub wspólnie z innymi ustala cele i sposoby przetwarzania danych osobowych; jeżeli cele i spo-

² Znamienne jest przy tym, że wielu autorom przyświeca poprawna intuicja. Tytułują swoje opracowania, używając pojęcia „pracodawca”, ale w treści rozważań używają już pojęcia „organizacja”; por. P. Czuby, *RODO – obowiązki pracodawcy. Praktyczny poradnik ze wzorami*, Warszawa 2021. W innym przypadku autorzy użyli w tytule pojęcia „dział kadr”, co także prawidłowo sugeruje, że administratorem jest organizacja, a nie osoba fizyczna lub prawna; por. *Ochrona danych osobowych w działach kadr zgodnie z RODO*, red. G. Leśniewski, Wrocław 2018; podobnie J. Majchrzak, *Ochrona danych osobowych w dziale HR – wybrane zagadnienia. Kwestie związane z ochroną danych osobowych sygnalistów* [w:] A. Berger, A. Bonikowska, M. Dziedzic, K. Gospodarowicz, J. Majchrzak, *HR Compliance. Działania niepożądane w miejscu pracy, ochrona sygnalistów, BHP, RODO, związki zawodowe*, Warszawa 2023, s. 219 i n.

soby takiego przetwarzania są określone w prawie Unii lub w prawie państwa członkowskiego, to również w prawie Unii lub w prawie państwa członkowskiego może zostać wyznaczony administrator lub mogą zostać określone konkretne kryteria jego wyznaczania.

Pomijam w tym miejscu dylematy, czy w kontekście powyższej definicji przetwarzanie danych osobowych w stosunkach zatrudnienia zawsze wiąże się ze stosowaniem RODO, skoro co najmniej w pewnym zakresie ustawa w całości ustala, co i jak może być przetwarzane. Na potrzeby tej książki przyjmuję najbardziej asekuracyjną wykładnię, zgodnie z którą w każdym przypadku przetwarzania danych stosujemy RODO. Czynię to zresztą wbrew własnym poglądom.

W tym miejscu interesują nas tylko dwa wątki. Pierwszy, że czytelnik już w tym miejscu powinien mieć w pamięci, że problematyka tej książki przynależy w całości do materii wykonywania władzy publicznej (co jest przedmiotem RODO). Owo ustalenie „celu i sposobów” to nic innego jak akt władzy nad innym człowiekiem, dotyczący jego autonomii informacyjnej. Przywołując język nauki prawa publicznego, administrator jest podmiotem administrującym, a podmiot danych – podmiotem administrowanym³. A skoro tak, to każda osoba, w tym osoba fizyczna, podejmująca decyzję o przetwarzaniu danych osobowych innego człowieka dokonuje aktu władczego z upoważnienia państwa⁴. Przyjmujemy bowiem za aksjomat, że pierwotnie uprawnionym do stosowania aktów władczych jest państwo, a wszystkie inne osoby działają z jego woli wyrażonej w ustawie, w tym przypadku w RODO. Z tego powodu niezbyt precyzyjne jest występujące dość często w literaturze sformułowanie, że art. 6 i 9 RODO stanowią normy legalizujące przetwarzanie danych. Słowo „legalizacja” może być bowiem rozumiane jako „nadanie mocy prawnej, określonego statusu prawnego lub uznanie za zgodne

³ Por. np. J. Zimmermann, *Aksjomaty prawa administracyjnego*, Warszawa 2013.

⁴ Problematykę ustrojowej pozycji administratora danych osobowych omawiałem w innym miejscu, do którego odsyłam, zastrzegając jedynie, że po przeprowadzonych od 2019 r. badaniach dokonałbym korekt w rozdziale I, którego jednak tezy tej książki nie mają zastosowania; por. A. Sobczyk, *RODO – Rozproszona władza publiczna*, Kraków 2019, s. 61 i n.

z prawem”⁵. Tymczasem powyższe przepisy stanowią raczej o uprawnieniach. Ich sens jest taki, że „każdy, kto znajdzie się w sytuacji prawnej opisanej w tych przepisach, może podjąć decyzje o przetwarzaniu danych innego człowieka”. Z tego też powodu motyw 4 RODO stanowi, że: „Przetwarzanie danych osobowych należy zorganizować w taki sposób, aby służyło ludzkości”. To nic innego jak odpowiednik takich pojęć, jak „interes publiczny” lub „dobro wspólne” w prawie polskim. A jako że ów „każdy” działa z upoważnienia państwa, to państwo sprawuje nad nim nadzór przez organ państwowy, jakim jest Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych.

Drugi interesujący wątek dotyczy tego, że owo „ustalenie celu i sposobu przetwarzania” danych przez administratora może być dokonywane równolegle przez kilka jego organów. Ten wątek jest dla tej książki kluczowy. Innymi słowy, opisane wyżej decyzje mogą być podejmowane równolegle (np. każdy lekarz w szpitalu samodzielnie i według własnej oceny dokonuje wpisu danych dotyczących zdrowia) lub łącznie (nauczyciel dokonuje wpisu oceny ucznia, ale system elektroniczny i sposób ochrony danych ustala dyrektor szkoły).

3. Podmioty będące administratorami danych osobowych

Problematyka „ustalania celów i sposobów” jest oczywiście ważna, o czym już była mowa. Jednak równie ważna dla analizy przetwarzania pracowniczych danych osobowych jest kwestia ustalenia podmiotów prawnych, które mogą być administratorami. Nie wchodząc w tym miejscu w szczegóły, podmiotem prawnym w najszerszym tego słowa znaczeniu jest osoba, organ lub jednostka organizacyjna, którym przysługują uprawnienia lub ciążą (mogą ciążyć) obowiązki. Do wątku tego wrócimy niżej.

To, co nas interesuje w tym tekście, to użyte w cytowanej definicji pojęcie „jednostka lub inny podmiot”. Na tym etapie ten kierunek analizy może

⁵ <https://sjp.pwn.pl/szukaj/legalizacja.html> [dostęp: 27.12.2024 r.].

być jeszcze niezrozumiały. Wszak wszyscy wiedzą, a ustawodawca o tym często pisze, że administratorem danych osobowych w relacjach zatrudnienia jest pracodawca. Tyle tylko, że trzeba jeszcze ustalić, co ustawodawca rozumie, gdy używa słowa „pracodawca”, bowiem zachowuje tu daleko idącą niekonsekwencję. Ponadto, z treści art. 3 k.p. wynika, że pracodawca nie musi posiadać osobowości prawnej. Wreszcie, z analizy Kodeksu pracy i innych ustaw dowiemy się, że decyzje dotyczące przetwarzania danych o zdrowiu pracowników podejmuje około dziesięciu różnych podmiotów, które nie są organami pracodawcy (np. spółki lub osoby fizycznej). Wskażmy w tym miejscu jedynie dla przykładu zespół powypadkowy, lekarza zakładowego, osoby organizujące pracę (przełożonych). Z tego też powodu musimy przybliżyć, co mieści się w pojęciu „jednostka lub inny podmiot”. Zaczniemy od tego, że pojęcia te nie odnoszą się do osób fizycznych, prawnych i organów administracji publicznej. W przeciwnym wypadku definicja byłaby nierozłączna, co jest sprzeczne z zasadami legislacji.

By ustalić znaczenie pojęć „jednostka” i „podmiot”, pomocą służą inne wersje językowe RODO. I tak zgodnie z wersją anglojęzyczną użyto określenia „agency or other body”. Pojęcie „agency” w interesującym nas aspekcie oznacza organizację państwową (rządową)⁶. Użyte w wersji francuskiej słowa „le service ou un autre organisme” można – zapewne w dużym uproszczeniu – przetłumaczyć jako „służba lub inna organizacja”. W przypadku wersji niemieckiej nieprofesjonalne tłumaczenie pojęć „Einrichtung oder andere Stelle” to „instytucja lub inny organ”. Z kolei włoski zwrot „servizio o altro organismo” może być tłumaczony zarówno jako „służba lub inny organ”, jak i „służba lub inny podmiot”.

Niezależnie od rozbieżności wynikających choćby z tego, że zastosowałem nieprofesjonalne narzędzia tłumaczenia, można z powodzeniem dokonać wystarczająco precyzyjnych ustaleń. Pojęcie „jednostka” należy rozumieć jako „jednostkę organizacyjną władzy i administracji pub-

⁶ Zgodnie z internetowym słownikiem *Cambridge Dictionary* „agency” to „a government organization”, <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/agency> [dostęp: 8.11.2024 r.].

Książka przybliży zagadnienia przetwarzania danych osobowych dotyczących zdrowia pracowników. Autor dowodzi, że możliwości przetwarzania tych danych w zakładach pracy są bardzo szerokie i w zasadzie nigdy nie odbywa się to za zgodą pracownika.

Publikacja jako pierwsza na rynku formułuje pojęcie administratora danych osobowych w stosunkach zatrudnienia oraz analizuje przepisy art. 9 ust. 2 lit. h i ust. 3 RODO, korygując błędy w ich tłumaczeniu. Ponadto przedstawia definicję danych dotyczących zdrowia, wprowadza terminy zakładu pracy (przedsiębiorstwa) oraz jego organów, a także określa pojęcia poufności i tajemnicy w kontekście art. 266 Kodeksu karnego.

W opracowaniu omówiono również m.in.:

- wykładnię dotyczącą administratora danych osobowych w sprawach z zakresu prawa pracy,
- organy zakładowe podejmujące decyzje o przetwarzaniu danych dotyczących zdrowia pracowników;
- zadania publiczne pracodawców w zakresie przetwarzania tych danych;
- politykę „zero tolerancji” dla nietrzeźwości na terenie zakładu pracy.

Książka jest przeznaczona dla prawników praktyków, pracowników działów HR oraz inspektorów ochrony danych osobowych. Będzie cennym źródłem wiedzy dla przedstawicieli nauki oraz studentów prawa i administracji.

Arkadiusz Sobczyk – profesor doktor habilitowany nauk prawnych, profesor Uniwersytetu Jagiellońskiego; radca prawny, były sędzia orzekający; specjalista z zakresu prawa pracy oraz przetwarzania danych osobowych w zatrudnieniu; przewodniczący Zespołu Indywidualnego Prawa Pracy przy Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy w latach 2016–2018.



9788383904528 W01P01

ISBN 978-83-8390-452-8



9 788383 904528

ZAMÓWIENIA:

INFOLINIA: +48 801 044 545

ZAMOWIENIA@WOLTERSKLUWER.PL

WWW.PROFINFO.PL