

## **Sprawozdanie z konferencji Uczelni Łazarskiego i Centrum im. A. Bączkowskiego „Dialog” pn. „Ochrona danych osobowych w stosunkach pracy”**

Warszawa, 17 kwietnia 2018 r.

Miejsce: Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” im. Andrzeja Bączkowskiego

### **1. Dr. Monika Gładoch (Pracodawcy RP)**

#### **Dopuszczalność kontroli pracowników przez pracodawców**

- jest to element władztwa publicznego pracodawcy, które zostało zaakceptowane w doktrynie i orzecznictwie sądów;

- celem kontroli po stronie pracownika to: ograniczenie anomii pracowniczej, dbałość o dobre imię przedsiębiorstwa (m.in. monitoring w sieci), dbałość o bezpieczeństwo pracy.;

Anomia pracownicza to niepisana społecznie umowa, która zezwala na okradanie pracodawcy - osoby zatrudnione mają poczucie, że w jakiejś konkretnej sytuacji można swobodnie go okradać;

- uciążliwość kontroli: kontrola wkracza w relacje międzyludzkie, naruszenie prywatności. Jest to ingerencja w sferę praw i wolności oraz psychiki pracownika;

- uciążliwość kontroli na podstawie wyroku Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z 9 stycznia 2017r. w sprawie Lopez Ribalda. Wyrok stanowi, że ukryty monitoring stanowi ingerencję w prawo do poszanowania życia prywatnego. Państwo ma pozytywny obowiązek wprowadzenia środków do ochrony życia prywatnego. Pracodawca miał obowiązek udzielenia pracownikowi ogólnej informacji o monitoringu przed jego zastosowaniem;

- możliwość kontroli pracownika: szczególny nadzór nad terenem zakładu pracy lub terenem wokół zakładu pracy w postaci środków technicznych umożliwiających rejestrację obrazu. Cel: jeśli jest to niezbędne do zapewnienia bezpieczeństwa pracowników lub ochrony mienia lub kontroli produkcji lub zachowania w tajemnicy informacji. Wyjątki: monitoring nie obejmuje toalet, szatni, stołówek, palarni lub pomieszczeń udostępnianych zakładowej organizacji związkowej chyba, że jest to niezbędne do realizacji celu (ochrona dobra pracodawcy), nie narusza to wolności i niezależności związków zawodowych;

-pracodawca musi poinformować pracowników o wprowadzeniu monitoringu, w sposób przyjęty u danego pracodawcy, nie później niż 2 tygodnie przed jego uruchomieniem. Ustawa przewiduje obowiązek kasowania taśm z monitoringu po 3 miesiącach;

Monitoring poczty elektronicznej: jest to kontrola służbowej poczty. Ustawa nie zezwala na monitorowanie aktywności w sieci. Brak sankcji z tytułu wykroczeń, jedynie droga odszkodowawcza.

### **2. Dr. Artur Rycak – Kancelaria Raczkowski & Paruch – ochrona danych osobowych pracowników w postępowaniach sądowych**

- istnieje również inny wyrok Europejski Trybunał Praw Człowieka **420/07** (wcześniejszy niż spraw Lopez), który dopuszcza monitoring pomimo niepoinformowania pracownika;

- RODO – ma zastosowanie między innymi do działań sądów i innych organów wymiaru sprawiedliwości;

- sądy są również pracodawcami, wobec tego: Minister sprawiedliwości ma prawo przetwarzać dane osobowych pracowników sądów;

- administratorami danych osobowych przetwarzanych w postępowaniach sądowych są sądy;
- przetwarzanie danych osobowych jest dopuszczalne jeżeli jest to niezbędne dla zrealizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa;

**-Kiedy dochodzi do przetwarzania danych osobowych pracowników w postępowaniach sądowych: kiedy pracownik pozywa pracodawcę, pracodawca pozywa pracownika lub pracownik występuje w sądzie jako świadek;**

- kiedy pracodawca może przekazać w pismach do sądu dane osobowe pracowników?

a) problem podawania adresów pracowników

b) wokandy sądowe.

### **3. Dr. Paweł Litwiński – Dane biometryczne w stosunkach pracy**

Dane biometryczne to informacje o osobie fizycznej zidentyfikowanej lub możliwej do zidentyfikowania gdy umożliwiają jednoznaczną identyfikację lub potwierdzenie jej tożsamości;

- przykłady danych biometrycznych: cechy tęczówki oka, linii papilarnych, geometria twarzy etc.;
- czy wizerunek stanowi dane biometryczne: co do zasady nie bo nie ma tam elementu specjalnego biometrycznego przetwarzania (motyw 51 preambuły do RODO);
- czy w stosunkach pracy dopuszczalne jest przetwarzanie danych biometrycznych? Na gruncie dyrektywy 95/46/WE ew. przetwarzanie danych biometrycznych to kwestia adekwatności danych osobowych. Orzecznictwo sądowe i praktyka GIODO przyjmująca, że pracownik nie może skutecznie wyrazić zgody na przetwarzanie danych osobowych w zakresie wykraczającym poza art. 22 ustawy Kodeks Pracy. Art. 22 ustawy KP – odstąpienie od zasady adekwatności danych osobowych;
- przetwarzanie danych w kontekście zatrudnienia w RODO – regulacja ograniczona i obejmująca wyłącznie przepisy zezwalające na przetwarzanie szczególnych kategorii DO w kontekście zatrudnienia. RODO nie zawiera regulacji przetwarzania danych osobowych w stosunkach pracy (art. 88 RODO);
- czy przetwarzanie DB w stosunkach pracy to zagrożenie dla pracownika? Zachowanie reguły minimalizacji danych, podstawa prawna przetwarzania, transparentność przetwarzania, bezpieczeństwo danych, retencja danych;
- przetwarzanie DO pracownika jest dopuszczalne gdy podanie takich danych jest niezbędne na kontrolę dostępu do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie może narazić pracodawcę na szkodę lub dostępu do pomieszczeń wymagającej szczególnej ochrony.

### **4. Dr. Magdalena Rycak – Ochrona danych osobowych kandydatów na pracowników**

- art. 88 RODO generalne upoważnienie dla państw członkowskich do stworzenia bardziej szczegółowych przepisów;
- przepisy muszą szanować godność, prawnie uzasadnionych interesów i praw podstawowych pracownika w szczególności pod względem przejrzystości przetwarzania, przekazywania danych osobowych;
- pracodawca żąda od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania danych osobowych obejmujących: imienia, daty urodzenia, danych kontaktowych wskazanych przez taką osobę, wykształcenie, przebiegu dotychczasowego zatrudnienia (także na podstawie umów cywilno-prawnych) – stanowi o tym art. 22 par. 1 KP. Przepisy te nie dotyczą agencji head-hunterskich (do nich zastosowanie będą mieć ogólne

przepisy RODO). Pracodawca żąda podania innych danych osobowych niż wymienione powyżej, gdy jest to niezbędne do wypełnienia obowiązku pracodawcy nałożonego przepisem prawa (art. 22 par. 3). Przetwarzanie danych wrażliwych (o których mowa w art. 9 ust. 1 i 10 RODO) będzie co do zasady niedopuszczalne, chyba, że ich pozyskanie będzie niezbędne do wypełniania obowiązku pracodawcy nałożonego przepisem prawa;

- pracodawca może żądać udokumentowania danych osobowych osób ubiegających się o zatrudnienie w zakresie niezbędnym do ich potwierdzenia ( art. 2(1) ust. 4 k.p.);

- to czy podanie określonych danych osobowych spełnia przesłankę bycia korzystnym dla kandydata będzie oceniał kandydat i pracodawca. Ostateczną decyzję, czy podanie tych danych rzeczywiście leży w interesie kandydata będzie podejmował kandydat, udzielając zgody na ich przetwarzanie lub odmawiając jej przetwarzania;

- przepisy nie przesądzają w jakiej formie ma zostać udzielona zgoda;

- od kobiety ubiegającej się o zatrudnienie nie można żądać informacji co do stanu ciąży ani poddania się badaniu mającemu na celu ustalenie czy jest w ciąży z wyjątkiem gdy chce się zatrudnić na stanowisku uciążliwym dla kobiet w ciąży;

- wskazanie w przepisie, że dane osobowe za zgodą można pobrać bezpośrednio od kandydata uniemożliwi pracodawcom praktyki pozyskiwania danych osobowych od osób trzecich (np. byłych pracodawców);

- kłamstwo kandydata na pracownika: nie stanowi podstawy do wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy w trybie natychmiastowym ani też do nałożenia na niego kary porządkowej lub dochodzenia odszkodowania przez pracodawcę.

## **5. Dr. Ewa Podgórska Rakiel – NSZZ Solidarność – ochrona danych osobowych w zbiorowych stosunkach pracy**

- zakres prezentacji: lista imienna, dane związkowe w pomieszczeniach lub szafkach związkowych, monitoring poczty członków zarządu ZOZ, referendum strajkowe, ZFŚS – sytuacja socjalna pracownika wewnętrzne sprawy związku

-lista imienna: problem regulowany w art. 30 ust. 2(1) ustawy o związkach zawodowych.

Stosownie do art. 27 ust. 1 ustawy o ochronie danych osobowych **zabrania się przetwarzania danych ujawniających przynależność związkową**. Dane osobowe w myśl art. 6 ust. 1 ustawy są wszelkie informacje dotyczące zidentyfikowania lub możliwej do zidentyfikowania osoby fizycznej;

- pracodawca **nie ma prawa żądać od związków imiennej listy osób, których zwolnienie trzeba z nimi konsultować** (III PZP 7/11, LEX nr. 1108582);

- ustalenie liczby członków związku nie wymaga sporządzenia ich listy. Liczbę członków można ustalić na podstawie dokumentacji związkowej;

- służbowa poczta zarządu: pracodawca **może wprowadzić kontrolę służbowej poczty elektronicznej pracownika**. Monitoring poczty elektronicznej nie może naruszać tajemnicy korespondencji oraz innych dóbr osobistych pracownika. Należy określić zasady kontroli poczty służbowej w porozumieniach o współpracy z organizacją związkową (dopisek w tytule maila: poufna korespondencja związkowa);

- referendum strajkowe: aby było legalne musi w nim wziąć udział co najmniej 50% pracowników zakładu pracy.
- czy dopuszczalne jest żądanie PIT na potrzeby ZFŚS? Wystarczające jest oświadczenie o wysokości dochodu na członka rodziny (**wyrok III AUA 2018/13, LEX nr 1509070**);
- ujawnienie przez pracodawcę bez zgody pracownika wysokości jego wynagrodzenia za pracę może stanowić naruszenie jego dobra osobistego w rozumieniu art. 23 i 24 kodeksu cywilnego;
- nie narusza ustawy o ochronie danych osobowych informacji dotyczących wynagrodzeń podstawowych w poszczególnych zawodach i na poszczególnych stanowiskach pracy;
- nie narusza też ustawy przekazywanie informacji i wysokości składek związkowych potrącanych poszczególnym członkom związku;
- działalność związkowa: dokumentacja finansowa dla komisji rewizyjnej, wybory związkowe a żądanie listy członków ZOZ i MOZ, powszechna dostępność w Krajowym Rejestrze Sądowym danych członków zarządu związku zawodowego.

**Sporządził: Jan Polaczek**