



Ochrona danych osobowych w zatrudnieniu

Przejdź do produktu na **www.ksiegarnia.beck.pl**

Spis treści

Wykaz skrótów	XIX
Wykaz literatury	XXVII
O Autorach	XXXIX
Wprowadzenie	XLV
Rozdział I. Źródła prawa z zakresu danych osobowych (Ewa Kulesza)	1
1. Prawo do prywatności a ochrona danych osobowych	1
1.1. Europejska Konwencja Praw Człowieka	2
1.2. Konwencja Nr 108 Rady Europy o ochronie osób w związku z automatycznym przetwarzaniem danych osobowych	3
1.3. Regulacje z zakresu ochrony danych osobowych w UE	5
1.3.1. Prawo do ochrony danych osobowych jako prawo podstawowe w UE	5
1.3.2. Dyrektywa 95/46/WE jako wzorzec ochrony danych osobowych dla regulacji krajowych państw członkowskich	6
2. Ochrona danych osobowych na gruncie prawa polskiego	9
2.1. Konstytucyjne gwarancje ochrony danych osobowych w Polsce	9
2.2. Ustawa o ochronie danych osobowych z 1997 r.	16
3. Zakres ochrony danych osobowych w RODO i przepisach wydanych w związku z wejściem w życie rozporządzenia	17
3.1. Umieszczenie RODO w systemie źródeł prawa	19
3.2. Zakres przedmiotowy stosowania RODO	20
3.3. Zakres podmiotowy RODO	21
3.4. Zakres terytorialny	22
4. Ustawa o ochronie danych osobowych z 10.5.2018 r.	23
4.1. Zakres regulacji ustawowej	23
4.2. Postępowania w sprawach ochrony danych osobowych	25
4.3. Przepisy ustawy określające sposób powoływania i status organu nadzorczego	25
5. Dostosowanie ustawodawstwa do rozporządzenia – WprowRODOU	27

Rozdział II. Podstawowe pojęcia z zakresu danych osobowych (<i>Ewa Kulesza</i>)	29
1. Definicja danych osobowych	29
2. Dane szczególnej kategorii	30
3. Administrator danych osobowych	33
4. Podmiot przetwarzający	38
5. Przetwarzanie danych osobowych	39
6. Zbiór danych osobowych	40
Rozdział III. Prawa „dostępowe” jako elementy instytucjonalne ochrony praw pracowników. Zagadnienia teoretyczne i praktyczne (<i>Krzysztof Wygoda</i>)	43
1. Zagadnienia wstępne	43
2. Zagadnienia szczegółowe	46
2.1. Artykuł 15 RODO	47
2.2. Artykuł 16 RODO	50
2.3. Artykuł 17 RODO	52
Rozdział IV. Powierzenie przetwarzania danych osobowych w stosunkach zatrudnienia (<i>Marlena Sakowska-Baryła</i>)	55
1. Powierzenie przetwarzania danych osobowych w sektorze zatrudnienia	55
2. Powierzenie danych osobowych pracowników	58
3. Stosunek powierzenia przetwarzania	61
4. Weryfikacja podmiotu przetwarzającego	62
5. Podstawa prawna powierzenia danych osobowych	65
6. Przedmiot umowy lub innego instrumentu prawnego	68
7. Podpowierzenie danych osobowych	70
8. Forma umowy lub innego aktu prawnego	72
9. Odpowiedzialność w przypadku niezgodnego z prawem przetwarzania danych osobowych	72
Rozdział V. Pozyskiwanie danych osobowych osoby ubiegającej się o zatrudnienie i pracownika na podstawie przepisów KP (<i>Dominika Dörre-Kolasa</i>)	75
1. Zakres danych osobowych osoby ubiegającej się o zatrudnienie, których przetwarzanie jest obowiązkowe	76
1.1. Dane kontaktowe	76
1.2. Wykształcenie, kwalifikacje zawodowe	76
1.3. Przebieg dotychczasowego zatrudnienia	77
2. Zakres danych osobowych pracownika, których przetwarzanie jest obowiązkowe	78
2.1. Wykształcenie i przebieg dotychczasowego zatrudnienia	78
2.2. Numer rachunku płatniczego	79
3. Przetwarzanie danych osobowych na podstawie zgody osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika	79
3.1. Dobrowolność zgody	80

3.2. Konkretność i świadomość zgody	82
3.3. Wykazanie zgody	82
3.4. Możliwość wycofania zgody	83
3.5. Wyłączenie zgody jako podstawy prawnej przetwarzania danych osobowych określonych w art. 10 RODO	83
4. Sposób udostępnienia danych pracodawcy	84
5. Okres przetwarzania danych osobowych osób ubiegających się o zatrudnienie ..	84
5.1. Przetwarzanie danych osobowych osoby, która została zatrudniona	84
5.2. Przetwarzanie danych osobowych osoby, która nie została zatrudniona	85
6. Przetwarzanie danych osobowych osób przyjmowanych do pracy	90
7. Przetwarzanie danych dotyczących zdrowia osób przyjmowanych do pracy	90
8. Dane biometryczne	92
9. Pisemne upoważnienia do przetwarzania danych osobowych szczególnej kategorii	95
10. Wzory dokumentów	96
10.1. Wzór upoważnienia do przetwarzania danych osobowych	96
10.2. Wzór oświadczenia osoby upoważnionej do przetwarzania danych osobowych	98
Rozdział VI. Przetwarzanie danych osobowych przez agencje zatrudnienia (Michał Czarnecki)	99
1. Uwagi wprowadzające	99
2. Przepisy szczególne	100
3. RODO – nowa kultura przetwarzania danych osobowych	102
4. Administrator a podmiot przetwarzający	102
5. Pośrednictwo pracy	105
5.1. Rekrutacja ukryta	105
5.2. Udostępnienie danych przez agencję	106
5.3. Retencja danych	107
5.4. Rekrutacja na zlecenie pracodawcy	108
5.5. Umowy powierzenia	109
6. Doradztwo personalne	110
7. Poradnictwo zawodowe	111
8. Praca tymczasowa	111
9. Outsourcing pracowniczy	113
10. Podsumowanie	115
Rozdział VII. Przetwarzanie danych osobowych w zatrudnieniu tymczasowym (Iwona Jaroszevska-Ignatowska)	117
1. Uwagi wprowadzające	117
2. Przetwarzanie danych osobowych na etapie rekrutacji i zatrudniania pracownika tymczasowego	118

3. Przetwarzanie danych osobowych w trakcie trwania stosunku pracy tymczasowej	124
4. Przetwarzanie danych osobowych w związku z rozwiązaniem stosunku pracy tymczasowej	127
Rozdział VIII. Sztuczna inteligencja w prawie HR (Michalina Kaczmarczyk)	129
1. Rekrutacja z wykorzystywaniem AI (<i>artificial intelligence</i>)	130
2. Ochrona danych osobowych	130
3. Konsekwencje zautomatyzowanego podejmowania decyzji i profilowania	131
4. Przyszłe rekrutacje	134
5. Równe traktowanie	134
6. Równe traktowanie w ujęciu szerokim	135
7. Przyszłość AI w polskiej rekrutacji	136
Rozdział IX. Przetwarzanie danych o niekaralności kandydatów do pracy i pracowników w sektorze finansowym (Izabela Kowalczyk-Pakuła, Paulina Bełzak)	137
1. Uwagi wprowadzające	137
2. Ogólne warunki przetwarzania danych o niekaralności przez pracodawców z sektora finansowego wynikające z RODO	139
2.1. Przesłanki dopuszczalności przetwarzania danych o niekaralności	139
2.2. Podstawy prawne przetwarzania danych o niekaralności	140
2.2.1. Niezbędność przetwarzania do wykonania zadania realizowanego w interesie publicznym	140
2.2.2. Niezbędność przetwarzania do realizacji celów wynikających z prawnie uzasadnionych interesów	143
2.3. Krajowe przepisy dopuszczające przetwarzanie danych o niekaralności oraz przewidujące odpowiednie zabezpieczenia	146
3. Szczególne warunki przetwarzania danych o niekaralności przez pracodawców z sektora finansowego	147
3.1. Zagadnienia ogólne i podstawowe pojęcia	147
3.2. Pojęcie „informacji prawnie chronionej”	149
3.3. Dopuszczalny zakres weryfikacji niekaralności	151
3.4. Forma przekazywania informacji o niekaralności i możliwe konsekwencje związane z ich przekazywaniem	152
3.5. Pozostałe istotne kwestie związane z weryfikacją niekaralności	153
4. Przetwarzanie danych o niekaralności przez pracodawców w innych jurysdykcjach na przykładzie Wielkiej Brytanii i Irlandii	154
4.1. Przetwarzanie danych o niekaralności w Wielkiej Brytanii	154
4.2. Przetwarzanie danych o niekaralności w Irlandii	155
5. Wzory dokumentów	156
5.1. Wzór formularza o zaświadczenie z Krajowego Rejestru Karnego	156
5.2. Wzór oświadczenia o niekaralności	157
6. Podsumowanie	159

Rozdział X. Przetwarzanie danych dotyczących wyroków skazujących i czynów zabronionych w odniesieniu do sprawców przestępstw seksualnych

<i>(Michalina Kaczmarczyk)</i>	161
1. Rejestr Sprawców Przestępstw na Tle Seksualnym	162
2. Zakres podmiotowy osób, które podlegają weryfikacji	163
3. Weryfikacja osób, których obowiązki nie są związane bezpośrednio z pracą z małoletnimi	164
4. Weryfikacja pracowników i współpracowników partnerów (kontrahentów)	164
5. Zakres danych osobowych pozyskiwanych w celu złożenia zapytania w Rejestrze	165
6. Jednorazowość weryfikacji	165
7. Brak regulacji odnoszących się do stosunku pracy zawartego przed wejściem w życie PrzesSekU	166
8. Problematyka związana z Rejestrem osób, w stosunku do których Państwowa Komisja do spraw wyjaśniania przypadków czynności skierowanych przeciwko wolności seksualnej i obyczajności wobec małoletniego poniżej lat 15 wydała postanowienie o wpisie w Rejestrze – Rejestrem Państwowej Komisji	166
9. Podsumowanie	167
Rozdział XI. Monitoring <i>(Dominika Dörre-Kolasa)</i>	169
1. Uwagi wprowadzające	169
2. Monitoring wizyjny	172
2.1. Monitoring terenu zakładu pracy a przetwarzanie danych osobowych	173
2.2. Monitoring stosowany w celu zapewnienia bezpieczeństwa pracowników .	174
2.3. Monitoring stosowany w celu ochrony mienia	175
2.4. Monitoring stosowany w celu kontroli produkcji	176
2.5. Monitoring stosowany w celu zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę	177
2.6. Monitoring pomieszczeń udostępnianych zakładowej organizacji związkowej	178
2.7. Monitoring pomieszczeń sanitarnych, szatni, stołówek oraz palarni	179
3. Okres przetwarzania danych	182
4. Obowiązek informacyjny	183
5. Stosowanie ukrytego nadzoru za pomocą monitoringu wizyjnego	184
6. Monitoring służbowej poczty elektronicznej	185
7. Inne formy monitoringu	188
7.1. Monitoring GPS w opinii Grupy Roboczej Art. 29 w sprawie przetwarzania danych w miejscu pracy	189
7.2. Korzystanie z samochodu służbowego do celów prywatnych a monitoring GPS	189
7.3. Rejestratory danych na temat zdarzeń	190
8. Monitorowanie pracy zdalnej	191
9. Badania trzeźwości pracowników a RODO	192

9.1. Kontrole prewencyjne a przetwarzanie danych szczególnej kategorii	195
9.2. Kontrola trzeźwości a ochrona danych szczególnej kategorii	197
10. Wzory dokumentów	199
10.1. Wzór zapisu dotyczącego monitoringu wizyjnego w regulaminie pracy	199
10.2. Wzór zapisu dotyczącego monitoringu poczty elektronicznej w regulaminie pracy	200
10.3. Wzór zapisu dotyczącego monitoringu GPS w regulaminie pracy	201
10.4. Wzór informacji dla pracownika o zakresie, celach oraz sposobie zastosowania monitoringu GPS	202
Rozdział XII. Przetwarzanie danych osobowych w związku z odpowiedzialnością porządkową pracownika (Iwona Jaroszevska-Ignatowska)	205
1. Uwagi wprowadzające	205
2. Katalog zachowań podlegających odpowiedzialności porządkowej	206
3. Postępowanie wyjaśniające i dokumenty z tym związane	209
4. Zawiadomienie pracownika o zastosowanej karze porządkowej	212
5. Sprzeciw pracownika od nałożonej kary	214
6. Organizacja związkowa a odpowiedzialność porządkowa pracownika	215
7. Sposób i okres przechowywania dokumentacji związanej z odpowiedzialnością porządkową	216
Rozdział XIII. Ochrona danych osobowych a telepraca i praca zdalna (Edyta Jagiełło-Jaroszevska)	219
1. Uwagi wprowadzające	219
2. Telepraca a praca zdalna	219
3. Status i obowiązki pracodawcy na gruncie RODO	221
4. Zasady ochrony danych przekazywanych telepracownikowi (pracownikowi zdalnemu)	222
5. Prawo pracodawcy do kontroli a prywatność telepracownika i pracownika zdalnego	225
Rozdział XIV. Ochrona danych osobowych w aspekcie zbiorowego prawa pracy (Dominika Dörre-Kolasa)	229
1. Przetwarzanie danych osobowych w aspekcie współdziałania pracodawcy z zakładową organizacją związkową w sprawach indywidualnych	229
1.1. Właściwe ustalenie podmiotu uprawnionego do przetwarzania danych osobowych w ramach konsultacji w sprawach indywidualnych	231
1.2. Zakres przedmiotowy danych osobowych pracowników przetwarzanych w ramach konsultacji związkowych	235
1.3. Zawiadomienie zakładowej organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony	235
1.4. Zawiadomienie zakładowej organizacji związkowej o zamiarze wypowiedzenia warunków pracy lub/i płacy wynikających z umowy zawartej na czas nieokreślony	237

1.5. Zawiadomienie reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem z przyczyn zawinionych i niezawinionych	238
1.6. Zajmowanie stanowiska odnośnie do sprzeciwu pracownika, wobec którego zastosowana została kara porządkowa	240
1.7. Wyrażenie zgody na rozwiązanie umowy o pracę z pracownicą w ciąży lub w okresie urlopu macierzyńskiego	241
2. Przetwarzanie danych osobowych ujawniających przynależność do związków zawodowych	243
2.1. Niezbędność przetwarzania do wypełnienia obowiązków i wykonywania szczególnych praw w dziedzinie prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i ochrony socjalnej	244
2.2. Urlop bezpłatny w związku z powołaniem pracownika do pełnienia z wyboru funkcji związkowej poza zakładem pracy	244
2.3. Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie	246
2.4. Ochrona szczególna trwałości stosunku pracy	247
2.5. Składki członkowskie	247
3. Obowiązek pracodawcy udzielenia na wniosek zakładowej organizacji związkowej informacji w zakresie potrącanych składek związkowych	248
4. Przetwarzanie danych osobowych w ramach wykonywania uprawnionej działalności o celach związkowych	251
5. Wzory dokumentów	254
5.1. Wzór zapytania, czy pracownik korzysta z obrony związkowej	254
5.2. Wzór wniosku o zajęcie stanowiska w sprawie sprzeciwu pracownika od kary porządkowej	255
Rozdział XV. Przetwarzanie danych osobowych dotyczących zdrowia (Arleta Nerka)	257
1. Pojęcie danych dotyczących zdrowia w stosunkach zatrudnienia	257
2. Przestanki przetwarzania danych o stanie zdrowia pracownika	261
3. Dopuszczalny zakres przetwarzania danych osobowych dotyczących zdrowia osoby ubiegającej się o zatrudnienie, przyjmowanej do pracy i pracownika	266
3.1. Dane zdrowotne przetwarzane w ramach badań profilaktycznych	266
3.2. Przetwarzanie danych dotyczących czasowej niezdolności do pracy pracownika	269
3.3. Przetwarzanie danych zdrowotnych dotyczących realizacji uprawnień związanych z rodzicielstwem	273
3.4. Przetwarzanie danych zdrowotnych w zakresie ustalania wypadków przy pracy	275
Rozdział XVI. Przetwarzanie danych osobowych w działalności ZFŚS (Arleta Nerka)	279
1. Pojęcie i zakres działalności socjalnej pracodawcy	279
2. Przetwarzanie danych osobowych w zakresie działalności ZFŚS	280
3. Dopuszczalność przetwarzania danych osobowych dla realizacji celów ZFŚS	281
3.1. Zakres pojęcia „osoba uprawniona”	281

3.2. Przesłanki przetwarzania danych osobowych w celu realizacji świadczeń z ZFŚS	281
3.3. Ustalanie i weryfikacja kryteriów socjalnych	282
3.4. Obowiązek informacyjny wobec osób uprawnionych do świadczeń z ZFŚS	288
3.5. Upoważnienie do przetwarzania danych dotyczących zdrowia w ramach ZFŚS	288
3.6. Okres retencji danych osobowych przetwarzanych w ramach ZFŚS	289
3.7. Obowiązek okresowego przeglądu danych osobowych przetwarzanych w ramach ZFŚS	290
Rozdział XVII. Przetwarzanie danych osobowych w związku z wdrożeniem przez pracodawcę systemu dodatkowego zabezpieczenia emerytalnego (Paulina Zawadzka-Filipczyk)	291
1. Uwagi wprowadzające	291
2. Określenie roli pracodawcy w procesie przetwarzania danych	292
3. Podstawa prawna przetwarzania danych przez pracodawcę	293
4. Rodzaje danych osobowych przetwarzanych przez pracodawcę w ramach prowadzenia PPE lub PPK	294
5. Obowiązki pracodawcy związane z przetwarzaniem danych na potrzeby prowadzenia PPE i PPK	297
5.1. Zabezpieczenie danych	297
5.2. Obowiązki informacyjne	298
5.3. Obowiązki w zakresie realizacji praw podmiotu danych	298
5.4. Uregulowanie dostępu do danych osobowych	299
5.5. Prowadzenie i zarządzanie dokumentacją dotyczącą zakładowego programu emerytalnego	299
Rozdział XVIII. Inspektor Ochrony Danych Osobowych (Magdalena Czaplińska)	301
1. Status IOD w organizacji	301
2. Podstawy zatrudnienia IOD	302
3. Wyznaczenie IOD jako obowiązek administratora danych	304
4. Zadania IOD	306
5. Uprawnienia IOD	307
6. Obowiązki administratora wobec IOD	309
7. Przykładowy dokument wykazujący plan działań IOD	311
Rozdział XIX. Międzynarodowe transfery danych osobowych (Damian Karwala)	313
1. Znaczenie międzynarodowych transferów danych w relacjach pracowniczych ...	313
2. Potrzeba reformy transferowej regulacji ochronnej	314
3. Transfer danych na podstawie decyzji Komisji (art. 45 RODO)	314
4. Przekazywanie danych w oparciu o odpowiednie zabezpieczenia	317
5. Umowy transferowe, w tym standardowe klauzule ochrony danych	318
6. Wiążące reguły korporacyjne	321
7. Odstępstwa od zakazu transferu danych	323

8. Zgoda podmiotu danych	324
9. Klauzula prawnie uzasadnionych interesów eksportera danych	327
10. Operacje dalszych transferów danych	329
11. Obowiązki informacyjne związane z międzynarodowymi transferami danych	330
Rozdział XX. Bezpieczeństwo danych osobowych osób zatrudnionych	
<i>(Maciej Kołodziej)</i>	333
1. Proces przetwarzania danych osobowych pracowników	337
2. Rekomendowane środki zabezpieczające w procesach przetwarzania danych osobowych w zatrudnieniu	340
3. Informacje cyfrowe i analogowe	341
4. Różnorodność i adekwatność środków ochrony w relacji do ryzyka przetwarzania	342
5. Ochrona danych na etapie procedur rekrutacyjnych	343
5.1. Rekrutacja wewnątrz organizacji	344
5.2. Rekrutacja przez polecenie wewnętrzne	345
5.3. Rekrutacja zewnętrzna realizowana bez pośredników	345
5.4. Rekrutacja zlecona za zewnątrz do specjalistycznych podmiotów rekrutacyjnych	346
5.5. Rekrutacja we współpracy z zewnętrznymi podmiotami rekrutacyjnymi	346
6. Komunikacja z pracownikami i współpracownikami	347
6.1. Poczta elektroniczna	347
6.2. Serwisy WWW	348
6.3. Dyski sieciowe	349
7. Wykorzystanie pseudonimizacji podczas przetwarzania danych pracowniczych	349
7.1. Dane osobowe	349
7.2. Dane zanonimizowane, anonimy	350
7.3. Dane spseudonimizowane, pseudonimy	351
8. Techniczne środki ochrony archiwów kadrowych	352
8.1. Backup	352
8.2. Archiwizacja	353
8.3. Retencja danych	353
9. Praktyka ochrony stanowiska pracy	355
9.1. Stosowanie w aplikacjach i systemach procedur AAA+	356
9.1.1. Autentykacja	356
9.1.2. Autentykacja wieloskładnikowa	356
9.1.3. Autoryzacja	357
9.1.4. <i>Accounting + Auditing</i>	357
9.2. Aktywowanie wygaszaczy ekranu chronionych hasłem	357
9.3. Ustawienie limitów bezczynności dla sesji w aplikacjach i ich blokowanie ..	357
9.4. Obowiązkowe, automatyczne szyfrowanie nośników stałych i przenośnych	358

9.5. Ochrona przed szkodliwym oprogramowaniem	358
9.6. Stosowanie sprawdzonego oprogramowania	358
9.7. Zabezpieczenie systemów przed utratą zasilania	359
10. Praca zdalna	359
11. Wzór instrukcji kontroli systemów informatycznych w zakresie poprawności ochrony danych	361
12. Podsumowanie	363
Rozdział XXI. Naruszenie ochrony danych osobowych (Tomasz Osiej)	365
1. Uwagi wprowadzające	365
2. Czym jest naruszenie ochrony danych osobowych?	365
2.1. Specyfika przetwarzania	365
2.2. Naruszenia w kontekście ochrony danych pracowników i relacji pracownik–pracodawca	366
2.3. Incydent a naruszenie	367
2.4. Budowanie świadomości i raportowanie incydentów	369
2.5. Przygotowanie i wdrożenie odpowiednich procedur	370
3. Zgłaszanie naruszeń organowi nadzorczemu	371
3.1. Zasady zgłaszania naruszeń	371
3.2. Metodologia oceny ryzyka	373
3.3. Wsparcie w procesie oceny ryzyka	374
3.4. Dokonanie zgłoszenia lub odstąpienie	374
3.5. Formularz zgłoszenia	375
4. Zawiadamianie osób, których dane dotyczą	376
4.1. Zasady	376
4.2. Prosty język	377
4.3. Wyjątki	377
5. Postępowanie w sprawie naruszenia	378
5.1. Postępowanie	378
5.2. Kontrola	378
6. Naruszenie ochrony danych w zatrudnieniu – <i>case study</i>	380
7. Podsumowanie	386
Rozdział XXII. Administracyjne środki ochrony prawnej (Adrian Szutkiewicz)	389
1. Funkcja kar za naruszenie przepisów RODO	389
2. Dyrektywy wymiaru stosowanych sankcji	390
3. Legitymacja do wniesienia skargi na czynności naruszające przepisy RODO	391
4. Skarga do organu nadzorczego	392
5. Organy desygnowane do przestrzegania przepisów RODO	392
5.1. Krajowe organy nadzorcze	392
5.2. Wiodący organ nadzorczy	393
5.2.1. Wiodący organ nadzorczy dla przetwarzającego	395

5.2.2. Przesłanki „uaktywnienia” wiodącego organu nadzorczego	396
5.2.3. Prowadzenie spraw przez wiodący organ nadzorczy	396
5.2.4. Przypadki szczególne	397
5.2.4.1. Pozostawienie właściwości przy krajowym organie nadzorczym w okolicznościach przetwarzania transgranicznego	397
5.2.4.2. Przypadek przetwarzania w okolicznościach, w których ani przetwarzający, ani administrator nie mają siedziby na terenie UE	398
6. Sankcje nakładane w trybie administracyjnym przez jednostki legitymujące się odpowiednią autoryzacją ze strony państwa	398
6.1. Sankcje o charakterze niepieniężnym	399
6.1.1. Postanowienie tymczasowe w OchrDanychU	400
6.1.2. Postanowienie tymczasowe stosowane w ramach wzajemnej współpracy organów nadzorczych	401
6.2. Sankcje o charakterze finansowym	402
6.3. Odpowiednie stosowanie KPA	405
6.4. Przedawnienie administracyjnych kar pieniężnych	406
6.5. Ograniczenie wysokości kary	406
6.6. Wysokość administracyjnej sankcji finansowej – warunki i sposób obliczenia	408
6.7. Zasada „walutowości” sankcji	409
6.8. Termin zapłaty sankcji	410
6.9. Wyłączenie stosowania KPA	410
6.10. Potencjalny zbieg zagrożenia sankcjami	411
6.11. Dodatkowe wątpliwości	412
7. Możliwość uruchomienia kontroli decyzji orzekającej o naruszeniu przepisów RODO	413
8. Droga sądowa	414
9. Sankcje w postaci odszkodowań, jakich mogą domagać się podmioty, których dane osobowe są przedmiotem przetwarzania	414
9.1. Konkretyzacja sposobu dochodzenia roszczeń za naruszenie przepisów o ochronie danych osobowych w OchrDanychU	415
9.2. Udział Prezesa UODO w postępowaniu dotyczącym roszczeń dochodzonych w trybie cywilnoprawnym	416
10. Analiza wybranych decyzji europejskich organów ochrony danych osobowych nakładających sankcję za naruszenie przepisów o ochronie danych osobowych.	418
10.1. Problem: brak ograniczenia dostępu do przetwarzanych danych osobowych	418
10.2. Problem: nieprawidłowe stosowanie systemu nadzoru nad lokalizacją pracowników	419
10.3. Problem: stosowanie danych biometrycznych w celu kontroli czasu pracy ..	420

10.4. Problem: naruszenie poufności danych zawartych w skardze skierowanej do pracodawcy	422
10.5. Problem: objęcie monitoringiem wizyjnym zbyt dużego obszaru, nieprawidłowe wykorzystanie danych osobowych byłego pracownika	422
10.6. Problem: brak określenia zasad korzystania ze służbowego konta mailowego, dostęp do prywatnej korespondencji pracownika przez pracodawcę	424
10.7. Problem: dostęp pracowników do danych osobowych, które nie są im niezbędne do wykonywania swoich obowiązków	425
10.8. Problem: stosowanie systemu informatycznego, który nie pozwala na usunięcie danych osobowych	426
10.9. Problem: brak możliwości wykazania przekazania informacji o przetwarzaniu danych osobowych, nieprawidłowe wywieszenie informacji z danymi osobowymi pracowników	426
10.10. Problem: dostęp do prywatnych informacji pracownika, zapisanych na sprzęcie służbowym	427
10.11. Problem: wadliwe określenie podstawy przetwarzania danych osobowych pracowników – zbyt szerokie stosowanie zgód na przetwarzanie danych osobowych	428
10.12. Problem: objęcie zakresem monitoringu wizyjnego nadmiernego obszaru, brak należytego zabezpieczenia systemów informatycznych, w których przetwarzane są dane osobowe	429
10.13. Problem: odmowa usunięcia danych osobowych byłego pracownika, przetwarzanych na stronach internetowych prowadzonych przez pracodawcę	430
10.14. Problem: korzystanie przez pracodawcę z nagrań sporządzonych przez innych pracowników do wyciągnięcia sankcji dyscyplinarnych wobec pracownika	431
10.15. Problem: konflikt interesów przy łączeniu funkcji Inspektora Ochrony Danych oraz wykonywania innych zadań u administratora	432

Rozdział XXIII. Naprawienie szkody z tytułu naruszenia RODO

(Magdalena Czaplińska)	435
1. Pojęcie szkody	435
2. Zasady odpowiedzialności na gruncie RODO	437
3. Odpowiedzialność pracownika	439
4. Odpowiedzialność administratora	441
5. Odpowiedzialność podmiotu przetwarzającego	444
6. Odpowiedzialność IOD	446
7. Zbieg roszczeń	451

Rozdział XXIV. Przestępstwa przeciwko ochronie danych osobowych

(Damian Tokarczyk)	453
1. Uwagi wprowadzające. Odpowiedzialność karna na tle innych reżimów odpowiedzialności	453

1.1. Funkcje prawa karnego	454
1.2. Prawo karne pozakodeksowe	454
2. Zasady odpowiedzialności karnej	457
2.1. Przestępstwo jako podstawa odpowiedzialności karnej. Elementy struktury przestępstwa	457
2.2. Osobisty i indywidualny charakter odpowiedzialności	458
2.3. Formy stadialne popełnienia przestępstwa	459
2.4. Współdziałanie przestępne	461
2.5. Kary, środki karne, środki kompensacyjne	462
2.6. Przedawnienie i zatarcie skazania	463
3. Przestępstwa przeciwko ochronie danych osobowych	464
3.1. Przestępstwa przeciwko ochronie danych osobowych w ujęciu historycznym	464
3.2. Bezprawne lub nieuprawnione przetwarzanie danych osobowych	465
3.2.1. Podmiot przestępstwa	465
3.2.2. Nawiązania systemowe i strona przedmiotowa	466
3.2.3. Typ kwalifikowany	468
3.2.4. Strona podmiotowa	468
3.2.5. Kary i środki karne	469
3.3. Udaremnienie lub utrudnianie kontroli inspektora	469
3.3.1. Podmiot przestępstwa	469
3.3.2. Nawiązania systemowe i strona przedmiotowa	470
3.3.3. Strona podmiotowa	471
3.3.4. Kary i środki karne	471
4. Odpowiedzialność podmiotów zbiorowych za czyny zabronione pod groźbą kary	472
Rozdział XXV. Przegląd decyzji Prezesa UODO mających znaczenie dla przetwarzania danych osobowych w zatrudnieniu (Kinga Ciosk)	475
1. Przetwarzanie danych biometrycznych w monitorowaniu czasu pracy oraz systemach kontroli dostępu (decyzja Prezesa UODO z 18.2.2020 r., ZSZS.440.786.2018)	475
1.1. Wprowadzenie	475
1.2. Pojęcie danych biometrycznych	476
1.3. Dopuszczalność przetwarzania danych biometrycznych	476
1.4. Szczególna ochrona danych biometrycznych	478
2. Prawo pracownika dostępu do danych (decyzja Prezesa UODO: z 18.3.2019 r., ZSZS.440.842.2018; z 22.3.2019 r., ZSZS.440.660.2018)	480
2.1. Wprowadzenie	480
2.2. Pracodawca jako administrator danych osobowych pracownika	480
3. Korzystanie z adresu e-mail byłego pracownika przez pracodawcę (decyzja Prezesa UODO z 19.2.2020 r., ZSZS.440.658.2018)	482

3.1. Wprowadzenie	482
3.2. Dopuszczalność używania służbowego, imiennego adresu e-mail byłego pracownika	484
4. Realizacja obowiązku informacyjnego (decyzja Prezesa UODO z 15.3.2019 r., ZSPR.421.3.2018)	486
4.1. Wprowadzenie	486
4.2. Wyłączenia od realizacji obowiązku informacyjnego	488
4.3. Rezygnacja z obowiązku informacyjnego podyktowana niewspółmiernie dużym wysiłkiem celem jego realizacji	489
4.4. Iluzoryczny charakter wyłączeń od powinności realizacji obowiązku informacyjnego	490

Przejdź do księgarni →



ksiegarnia.beck.pl