



Ochrona danych osobowych w zatrudnieniu

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

Wprowadzenie

Od 25.5.2018 r., kiedy zaczęły obowiązywać przepisy Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27.4.2016 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), minęły już ponad 2 lata. Mając na względzie wymóg zapewnienia skutecznego stosowania przepisów RODO, ustawodawca dokonał również szeregu zmian w przepisach prawa, które nie ominęły prawa pracy. Mogłoby się zatem wydawać, że nie mamy już obecnie żadnych istotnych wątpliwości co do tego, jak należy postępować w zmienionej rzeczywistości prawnej. Nic bardziej mylnego.

Wątpliwości tych jest bardzo wiele. W większości sytuacji są one spowodowane stworzeniem przez praktykę stosowania przepisów o ochronie danych alternatywnej rzeczywistości, którą można podsumować stwierdzeniem – „NIE – BO RODO”. W rzeczywistości tej regulacjom z zakresu ochrony danych osobowych bezrefleksyjnie przyznaje się rolę decydującą i nadrzędną. Nie można nie zauważyć, że wspomniana wyżej rzeczywistość oddziałuje także na relacje społeczne, jakie zachodzą w związku z zatrudnieniem. Nie taki był jednak cel prawodawcy europejskiego, który w motywie 4 RODO napisał wyraźnie, iż prawo do ochrony danych osobowych nie jest prawem bezwzględny; należy je postrzegać w kontekście jego funkcji społecznej i wyważyć względem innych praw podstawowych, w myśl zasady proporcjonalności.

W początkowym okresie stosowania RODO i związanych z nim zmian w przepisach prawa skupienie uwagi na sferze dokumentacyjnej było w pewnym stopniu usprawiedliwione obawą zapowiadanych wysokich sankcji administracyjnych i zastanym stopniem zaniechań w wykonywaniu obowiązków wynikających z wcześniej obowiązujących regulacji. Obecnie jednak wyzwania zarówno dla teoretyków, jak i praktyków ochrony danych osobowych są znacznie poważniejsze. Wówczas, gdy cały świat zmaga się z epidemią choroby zakaźnej, nadszedł najwyższy czas na to, aby na nowo przyrzeć się celom realizowanym przez poszczególne regulacje prawa pracy i zdefiniować zadania publiczne realizowane przez pracodawców. Bez tego nie będzie bowiem możliwe właściwe wyznaczenie granic prawa do prywatności i autonomii informacyjnej jednostki. Przetwarzanie danych osobowych należy wszak „zorganizować w taki sposób, aby służyło ludzkości”.

Wspomniana już wyżej perspektywa ponad dwuletniego okresu funkcjonowania w zmienionej rzeczywistości prawnej nie tylko pozwala, ale wręcz wymusza zrewidowanie podjętych przez pracodawcę działań w tym zakresie.

Jako zjawisko niepokojące z punktu widzenia skuteczności ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych należy uznać skupienie uwagi na tworzeniu całego szeregu mniej lub bardziej zrozumiałych dokumentów, wielostronicowych procedur, w których poruszanie się jest trudne nawet dla tych, którzy biorą udział w ich tworzeniu. O realnej możliwości wdroże-

nia tych regulacji, rozumiejąc ją inaczej niż umieszczenie w intranecie, nie wspominam. Jeszcze większym nieporozumieniem jest bezrefleksyjne korzystanie z gotowych wzorów, z pominięciem kluczowego etapu, jakim powinno być dokonanie właściwej oceny zachodzących procesów przetwarzania właśnie z perspektywy celu, który miałby stanowić usprawiedliwienie dla ograniczenia prawa do prywatności i autonomii informacyjnej jednostki.

Właściwie stosowanie RODO w zatrudnieniu wymaga dostatecznej znajomości i zrozumienia mechanizmów ochronnych prawa pracy właśnie z perspektywy gwarantowanych jednostkom przez państwo praw podstawowych, wśród których nadrzędnym jest prawo do ochrony życia i zdrowia ludzkiego. Wspominam o tym, mając w szczególności na uwadze niektóre stanowiska prezentowane przez organ nadzorczy, w których – jak się wydaje – owej refleksji zabrakło, co spotkało się z uzasadnioną falą krytyki ze strony niekwestionowanych autorytetów w dziedzinie prawa pracy.

Nie można nie zauważyć, iż w prezentowane w przestrzeni publicznej stanowiska organu nadzorczego, niejednokrotnie odmawiające pracodawcom prawa do podejmowania określonych społecznie uzasadnionych działań, stanowią pochodną uproszczonego postrzegania prawa pracy jako zmierzającego wyłącznie do ochrony słabszego przed silniejszym. Podczas gdy cały szereg regulacji z tej dziedziny prawa zmierza do ochrony interesu „zbiorowości” przed różnego rodzaju zagrożeniami, w tym również do ochrony jednostki, tzn. pracownika przed nim samym. Pojedyncze prawa do ochrony prywatności i autonomii informacyjnej nie mogą sparaliżować wykonywania przez pracodawców ich podstawowych obowiązków, których kształt od dziesięcioleci w fundamentalnym zakresie jest stały. Nie mam tu na myśli wyłącznie regulacji z zakresu BHP, gdyż to akurat powinno to być oczywiste. Dobrym przykładem, choć zapewne nieco zaskakującym dla większości osób zajmujących się tą tematyką, są w mojej ocenie regulacje dotyczące monitoringu. Pomijając mankamenty legislacyjne, których nie dało się uniknąć przy tak obszernych zmianach w zakresie prawa obowiązującego w Polsce w związku z rozpoczęciem stosowania RODO, należy stwierdzić, iż – co do zasady – ustawodawca, być może intuicyjnie, ale starał się właściwie uchwycić zasadniczy sens tej regulacji. „Szczególny nadzór” czy „kontrola” nie są prowadzone przez pracodawcę wyłącznie w ochronie jego interesu prywatnego. Zaniechania po stronie podmiotu zatrudniającego mogą implikować skutki finansowe, ale nie ulega wątpliwości, iż zamierzenie ustawodawcy jest inne, o czym napisałam w rozdziale poświęconym temu zagadnieniu.

Niniejsza publikacja jest opracowaniem zbiorowym. Każdemu z Autorów zagwarantowana została pełna swoboda w wyrażaniu poglądów, które według ich najlepszej wiedzy uznają za słuszne.

Wypowiadając się w imieniu własnym, chciałabym podzielić się z Czytelnikami następującą refleksją. Coraz trudniejsze ostatnio do przezwyciężenia poczucie bezsilności wobec kategoriycznych osądów organu nadzorczego, które nie pozostają bez wpływu na podejmowane przez pracodawców decyzje, o fundamentalnym dla bezpieczeństwa pracowników znaczeniu, zbiegło się w czasie z podjęciem przez A. Sobczyka dyskusji na tematy fundamentalne. Stało się to w szczególności za sprawą publikacji „Rodo. Rozproszona władza publiczna”. Z wieloma tezami stawianymi przez autora nie jestem jeszcze gotowa się zmierzyć, z uwagi na stosunkowo krótki czas obecności tej publikacji na rynku wydawniczym. Publikacja ta jednak – bez wątpienia – już teraz dodaje odwagi do formułowania poglądów zmierzających do tego, aby ochrona danych osobowych zajmowała właściwe sobie miejsce pośród podstawowych praw człowieka w zatrudnieniu, bez szkody dla realizacji podstawowych funkcji prawa pracy.

Mam nadzieję, iż publikacja ta okaże się użyteczna dla osiągnięcia powyższego celu.

Dominika Dörre-Kolasa

Przejdź do księgarni →



ksiegarnia.beck.pl