

Wrocław, 12 października 2017 r.

Szanowna Pani
Anna Streżyńska

Minister Cyfryzacji



Zważywszy na ogłoszone konsultacje społeczne w sprawie projektu z dnia 12 września 2017 r. ustawy Przepisy wprowadzające ustawę o ochronie danych osobowych (dalej jako Projekt), przesyłam w imieniu naszej kancelarii prawniczej uwagi do tego projektu. Odnosimy się do tych rozwiązań jako podmiot świadczący pomoc prawną dla wielu klientów, także w zakresie ochrony danych osobowych.

- W zmianach do kodeksu pracy - art. 5 Projektu:

Art. 5 pkt 1

Nowa treść artykułu 22¹ § 1 pkt 4 k.p.

Nie jest zrozumiałe dlaczego użyto alternatywy zamkniętej (*albo*) przy pozyskiwaniu danych od pracownika w zakresie adresu poczty elektronicznej albo numeru telefonu. W społeczeństwie cyfrowym pozyskanie obu tych danych jest zupełnie naturalne, nienadmierne i właściwe. W wielu innych miejscach Projektu jest możliwość pozyskiwania obu tych kategorii danych od osób fizycznych. Kodeks pracy przewiduje natomiast możliwość posiadania tylko jednej z nich.

Art. 5 pkt 2

Nowy art. 22² § 5 k.p.

Podobnie trudno przyjąć wyłączenie **pozyskiwania danych o stanie zdrowia** pracownika (nowy art. 22² § 5 k.p.). Przecież nie jest to możliwe, jeśli w innym miejscu kodeksu pracy przepisy nakazują zbieranie danych np. o chorobach zawodowych i ich analizę (art. 235 § 4 i 236 k.p.). Podobnie z przepisami o niepełnosprawności pracowników, stanie ciąży (która też jest określonym stanem zdrowotnym), przeciwwskazaniach lekarskich do wykonywania niektórych prac etc. Informacje te pracodawca musi gromadzić. Wyłączenie to jest zatem wbrew innym przepisom prawa.

Podobnie nie jest faktycznie możliwe, by nie przetwarzać danych o nałogach, gdyby pracownicy korzystali z palarni organizowanej przez pracodawcę. Jest to z kolei związane z powszechnym używaniem systemów kontroli dostępu do określonych pomieszczeń na terenie zakładu pracy (karty wejściowe), w tym palarni.

Jako nadmiernie kazuistyczne i zbędne należałoby również ocenić **wyłączenia obszarów z monitoringu**. Wyłączenie szatni, palarni czy miejsca spożywania posiłku spod monitoringu nie uwzględnia tego, że mogą istnieć wskazania do objęcia tych miejsc monitoringiem - związane z ochroną mienia pracowników lub zapewnieniem bezpieczeństwa (np. przeciwpożarowego).

Są szatnie u pracodawców, w których pracownicy pozostawiają jedynie wierzchnie okrycia i rzeczy te są przedmiotem kradzieży. Są też miejsca spożywania posiłków z lodówkami, z których

ginie mienie pracowników (żywność, specjalne opakowania wielokrotnego użycia). W obu wskazanych sytuacjach proponowana zmiana uniemożliwia ochronę mienia. Nie wiem też czy sprzyja to zwiększeniu bezpieczeństwa pracowników, bo wypadek przy spożywaniu posiłku w pracy może być zakwalifikowany jako wypadek przy pracy.

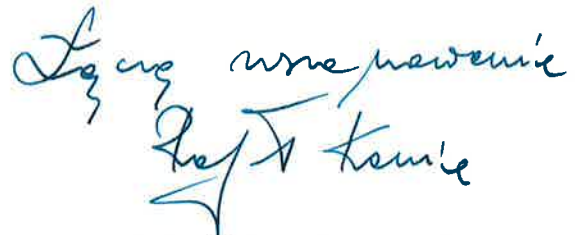
Palarnie to z kolei miejsce, w którym można zaproszyć ogień, co narusza przepisy bezpieczeństwa przeciwpożarowego.

Wydaje się, że bardziej wskazane byłoby użycie klauzul generalnych. Np. *monitoring nie może naruszać intymności*, a jedzenie posiłku w stołówce, czy zdjęcie kurtki i pozostawienie jej w szatni nie jest czynnością intymną.

Odnosząc się szerzej do zmian w kodeksie pracy trudno zrozumieć, dlaczego ustawodawca nie chce w ogóle odejść od bardzo szczegółowych i niezyciowych wyłączeń w zakresie przetwarzania danych pracowników. Obce ustawodawstwa (np. niemieckie) posługują się w tym zakresie klauzulami generalnymi, które lepiej uwzględniają różnorodność potrzeb pracodawców. Tym bardziej, że RODO daje dużo wskazań, co do adekwatności i innych przesłanek przetwarzania danych, które stanowią wystarczające gwarancje ochrony praw pracowniczych. Proponowana kazuistyka rozwiązań jest natomiast spuścizną techniki legislacyjnej wczesnej transformacji, tuż po roku 1989.

-
- W ustawie brak jest także niezbędnej procedury sądowej pozwalającej na ustalenie danych osobowych we wstępnej fazie procesu. Przepisy k.p.c. wymagają bowiem podania numeru PESEL i miejsca zamieszkania strony pozwanej. Bardzo często powód nie ma możliwości, by legalnie je uzyskać lub takie pozyskiwanie (np. od pracodawcy w sporach między pracownikami) jest mocno wątpliwe. Powinno być więc odrębne postępowanie, w którym sąd pozyskiwałby te dane, by umożliwić powodowi wniesienie powództwa bez braków formalnych i ryzyka odrzucenia pozwu.

Z dużym uznaniem należy odnotować uregulowanie kwestii przetwarzania danych osobowych w związku z działalnością zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.



Rafał Kania, radca prawny