Autonomia informacyjna jednostki a zgoda na przetwarzanie przez pracodawcę danych osobowych

Dostosowując unormowania Kodeksu pracy do unijnych regulacji dotyczących ochrony danych osobowych, ustawodawca wyraźnie dopuścił przetwarzanie przez pracodawców na podstawie zgody danych osobowych pracowników i osób ubiegających się o zatrudnienie. Nowe przepisy wykluczają jednak przetwarzanie na tej podstawie danych o skazaniach oraz ograniczają możliwość skutecznego wyrażenia zgody na przetwarzanie danych wrażliwych. W niniejszym artykule podjęta została próba analizy przyjętych rozwiązań w kontekście konstytucyjnej gwarancji autonomii informacyjnej jednostki. Autor broni tezy, że przepisy art. 22^{1a} § 1 i art. 22^{1b} § 1 Kodeksu pracy w sposób nieproporcjonalny ingerują w prawo jednostki do dysponowania dotyczącymi jej danymi. Nie spełniają bowiem kryterium konieczności ingerencji. Założony przez ustawodawcę ochronny cel regulacji może zostać osiągnięty za pomocą wskazanych w artykule instrumentów prawnych, które nie podważają wolnościowego aspektu autonomii informacyjnej jednostki.

SŁOWA KLUCZOWE: autonomia informacyjna jednostki, dane osobowe pracownika, zgoda na przetwarzanie danych osobowych, test dopuszczalności przetwarzania, RODO, nowelizacja Kodeksu pracy z dnia 21 lutego 2019 r.

Informational self-determination and consent to the processing of personal data by the employer

By adapting the provisions of the Labour Code to EU regulations on personal data protection, the legislator has explicitly allowed employers to process personal data of employees and applicants for employment on the basis of their consent. However, the new provisions exclude the processing of data on convictions on this basis and limit the possibility of giving effective consent to the processing of sensitive data. The article attempts to analyze the solutions adopted in the context of the constitutional guarantee of informational self-determination. The author defends the thesis that the provisions of Article 22^{1a} § 1 and Article 22^{1b} § 1 of the Labour Code disproportionately interfere with an individual's right to dispose of data concerning him or her. These provisions do not meet the criterion of the intervention's necessity. The protective goal of the regulation, as established by the legislator, may be achieved by means of the legal instruments indicated in the article, which do not undermine the freedom aspect of the informational self-determination.

KEY WORDS: informational self-determination, personal data of an employee, consent for processing of personal data, processing admissibility test, GDPR, amendment of the Labour Code of 21 February 2019

* **Mgr Karol Grzybowski**, uczestnik Prawniczych Seminariów Doktorskich, Instytut Nauk Prawnych Polskiej Akademii Nauk, radca prawny, Okręgowa Izba Radców Prawnych w Warszawie, karol.grzybowski@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-2556-3104>

I. Wprowadzenie

Ustawa z dnia 21 lutego 2019 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem stosowania RODO¹ [dalej: ustawa z dnia 21 lutego 2019 r.], nowelizując przepisy ponad 160 ustaw w celu ich dostosowania do rozwiązań przyjętych w RODO², dokonała zmian również w Kodeksie pracy³ [dalej: k.p.]. Wśród nich na szczególną uwagę zasługuje wyeksponowanie zgody jako jednej z podstaw przetwarzania przez pracodawcę danych osobowych pracowników oraz osób ubiegających się o zatrudnienie⁴. Przed wejściem w życie przedmiotowej nowelizacji, tj. przed 4 maja 2019 r., kwestia dopuszczalności zgody na przetwarzanie danych pracowniczych należała do spornych. Przyczyna takiego stanu rzeczy wynikała z niejednoznacznej treści art. 22¹ k.p., wyrażającego w § 1, 2 i 4 prawo pracodawcy do żądania od kandydatów do pracy i pracowników jedynie enumeratywnie wyliczonych danych osobowych. Jednocześnie § 5 tego artykułu stanowił, że w zakresie nieuregulowanym do danych pracowniczych stosuje się przepisy o ochronie danych osobowych. Powstała zatem wątpliwość, czy art. 22¹ k.p. w ówczesnym brzmieniu wyczerpywał kwestię podstaw prawnych przetwarzania danych pracowniczych. Odpowiedź twierdząca oznaczałaby uznanie, że wynikający z art. 22¹ k.p. oraz z przepisów innych ustaw obowiązek⁵ ujawnienia określonych danych na żądanie pracodawcy stanowił jedyną podstawę przetwarzania tych danych w procesie rekrutacji i w stosunkach zatrudnienia. W kontekście przywołanego art. 22¹ § 5 k.p. prowadziłoby to do konkluzji, że ustawodawca wyłączył możliwość przetwarzania danych pracowniczych z powołaniem na ogólne podstawy przetwarzania przewidziane w przepisach ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych⁶, w tym na podstawie zgody podmiotu danych.

W poprzednim stanie prawnym w orzecznictwie sądów administracyjnych utarł się pogląd, zgodnie z którym wyrażenie przez pracownika zgody, jako okoliczność legalizująca pobranie innych danych osobowych niż wymienione w art. 22¹ k.p., stanowi

¹ Ustawa z dnia 21 lutego 2019 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem stosowania rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 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), Dz.U. z 2019 r. poz. 730.

² Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 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), Dz. Urz. UE L 119 z 4.05.2016, s. 1, ze zm.

³ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. — Kodeks pracy, Dz.U. z 2020 r. poz. 1320.

⁴ W celu zapewnienia większej przejrzystości tekstu dane te będą określane łącznie mianem danych pracowniczych, co w stosunku do osób ubiegających się o zatrudnienie należy traktować jako wyraz przyjętej konwencji.

⁵ W przypadku osób ubiegających się o zatrudnienie obowiązek ten będzie miał wymiar wyłącznie faktyczny (vide J. Stelina, komentarz do art. 22¹ k.p., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2018, s. 107).

⁶ Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych, Dz.U. z 2016 r. poz. 922, ze zm.

obejście tego przepisu⁷. Przetwarzanie danych pracowniczych na podstawie zgody postrzegano zatem jako działanie prawnie niedopuszczalne. Jak argumentowano w uzasadnieniu wyroku Naczelnego Sądu Administracyjnego z 1 grudnia 2009 r., „[...] wyrażona na prośbę pracodawcy pisemna zgoda pracownika, na pobranie i przetworzenie jego danych osobowych, narusza prawa pracownika i swobodę wyrażenia przez niego woli”⁸. Odmienny pogląd został jednak zaprezentowany w orzecznictwie Sądu Najwyższego, który uznał, że „pracodawca może pozyskiwać dane osobowe pracownika w inny sposób niż przez «żądanie» (realizację obowiązku pracowniczego), na przykład za zgodą pracownika, nawet z jego inicjatywy”⁹. Również doktryna nie wypracowała jednolitego stanowiska w kwestii zgody. Zwolenników znajdowały zarówno poglądy jednoznacznie wykluczające przetwarzanie danych pracowniczych na podstawie zgody, przede wszystkim ze względu na brak dobrowolności jej wyrażenia, wynikający z nierównorzędności stron stosunku pracy¹⁰, jak i dopuszczające taką podstawę przetwarzania¹¹ oraz stanowiska pośrednie wyłączające możliwość przetwarzania na podstawie zgody szczególnych kategorii danych¹² albo uzależniające skuteczność zgody od dodatkowych okoliczności, np. jej wyrażenia z wyłącznej inicjatywy pracownika¹³ bądź występowania przypadku przetwarzania „mniejszej wagi”¹⁴.

Rozwiązanie zarysowanego problemu przyniosła nowelizacja Kodeksu pracy dokonana na mocy art. 4 ustawy z dnia 21 lutego 2019 r. Zgodnie z dodanym wówczas art. 22^{1a} § 1 k.p. zgoda osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika może stanowić podstawę przetwarzania przez pracodawcę innych danych osobowych niż dane wymienione w art. 22¹ § 1 i 3, tj. dane uzyskiwane w wyniku żądania skierowanego do podmiotu

⁷ Wyrok NSA z 1 grudnia 2009 r., sygn. akt I OSK 249/09; wyrok NSA z 6 września 2011 r., sygn. akt I OSK 1476/10; wyrok WSA w Warszawie z 18 czerwca 2010 r., sygn. akt II SA/Wa 151/10; wyrok WSA w Warszawie z 20 czerwca 2011 r., sygn. akt II SA/Wa 719/11.

⁸ Wyrok NSA z 1 grudnia...

⁹ Wyrok SN z 5 sierpnia 2008 r., sygn. akt I PK 37/08; *confer* wyrok SN z 6 grudnia 2018 r., sygn. akt II PK 231/17.

¹⁰ P. Fajgielski, *Zgoda na przetwarzanie danych osobowych*, [w:] *Ochrona danych osobowych. Aktualne problemy i nowe wyzwania*, red. G. Sibiga, X. Konarski, Warszawa 2007, s. 47; E. Kulesza, *Dopuszczalność kontroli pracowników w świetle przepisów o ochronie danych osobowych*, [w:] *Kontrola pracownika. Możliwości techniczne i dylematy prawne*, red. Z. Góról, Warszawa 2010, s. 85–86; G. Sibiga, *Zakres stosowania ustawy o ochronie danych osobowych do przetwarzania danych pracowników i osób ubiegających się o zatrudnienie*, „Monitor Prawa Pracy” 2012, nr 3, s. 125.

¹¹ K. Walczak, *Ochrona danych osobowych kandydata do pracy w trakcie rekrutacji*, [w:] *Ochrona danych osobowych podmiotów objętych prawem pracy i prawem ubezpieczeń społecznych. Stan obecny i perspektywy zmian*, red. T. Wyka, A. Nerka, Warszawa 2012, s. 89–92; A. Kamińska-Pietnoczko, *Dane osobowe w zatrudnieniu*, „Monitor Prawa Pracy” 2015, nr 1, s. 12–14; A.M. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2016, komentarz do art. 22¹ k.p., s. 148.

¹² A. Mednis, *Ochrona prywatności i danych osobowych w przepisach prawa pracy — problemy interpretacyjne i konfrontacja z praktyką*, [w:] *Ochrona danych osobowych podmiotów objętych prawem pracy i prawem ubezpieczeń społecznych. Stan obecny i perspektywy zmian*, red. T. Wyka, A. Nerka, Warszawa 2012, s. 108.

¹³ A. Wołyńiec, *Granice uprawnienia pracodawcy do zbierania danych osobowych pracownika lub osoby ubiegającej się o pracę*, „Radca Prawny” 2015, nr 3, s. 143–144.

¹⁴ J. Stelina, *op. cit.*, s. 109.

danych. Przetwarzanie danych osobowych na podstawie zgody może przy tym dotyczyć zarówno danych udostępnianych na wniosek pracodawcy, jak i danych przekazanych z własnej inicjatywy przez osobę ubiegającą się o zatrudnienie albo pracownika (art. 22^{1a} § 3 k.p.). Od ogólnej zasady dopuszczalności przetwarzania na podstawie zgody przewidziano wyjątek obejmujący dane osobowe, o których mowa w art. 10 RODO, a więc dane dotyczące „wyroków skazujących oraz czynów zabronionych lub powiązanych środków bezpieczeństwa”. W stosunku do tych danych ustawodawca wyłączył zgodę jako podstawę przetwarzania. Odrębne rozwiązanie przewidziane zostało również dla szczególnych kategorii danych, o których mowa w art. 9 ust. 1 RODO (również w obowiązującym stanie prawnym określić je można mianem danych wrażliwych lub sensytywnych). Regulacja obejmująca tę kategorię danych została zamieszczona w art. 22^{1b} § 1 k.p., zgodnie z którym zgoda osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika może stanowić podstawę przetwarzania przez pracodawcę danych wrażliwych wyłącznie w przypadku, gdy przekazanie tych danych następuje z inicjatywy osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika. W przypadku danych wrażliwych wykluczona zatem została możliwość zwrócenia się przez pracodawcę do podmiotu danych z prośbą, wnioskiem i — jak się wydaje — nawet sugestią udostępnienia takich danych.

Jak wynika z przywołanych przepisów, w ramach prawa pracy ustawodawca nie zdecydował się na dopuszczenie zgody jako uniwersalnej przesłanki legalizującej przetwarzanie wszystkich danych pracowniczych. Dopuszczalność przetwarzania danych na podstawie zgody została bowiem całkowicie wyłączona w przypadku informacji o skazaniach i danych, o których mowa w art. 22¹ § 1 i 3 k.p., a także istotnie ograniczona w przypadku danych wrażliwych. Takie ukształtowanie treści art. 22^{1a} i art. 22^{1b} k.p. implikuje pytanie o zgodność przyjętych przez ustawodawcę rozwiązań z konstytucyjną gwarancją autonomii informacyjnej jednostki. Ograniczają one bowiem możliwość dysponowania przez jednostkę informacjami o sobie. Celem rozważań poczynionych w niniejszym artykule jest ocena przywołanych przepisów Kodeksu pracy w kontekście konstytucyjnego wzorca odniesienia, jaki stanowi autonomia informacyjna jednostki. Analiza ta pozwala obronić tezę, że rozwiązania normatywne przyjęte w art. 22^{1a} i art. 22^{1b} k.p. w sposób nadmierny i nieproporcjonalny ingerują w sferę autonomii informacyjnej jednostki.

II. Autonomia informacyjna jednostki

Koncepcja autonomii informacyjnej jednostki zajmuje trwałe miejsce w dorobku orzecznictwa polskiego sądu konstytucyjnego. Jej dwa zasadnicze założenia zostały przedstawione m.in. w wyroku z 19 lutego 2002 r., wydanym w sprawie o sygn. akt U 3/01¹⁵. W uzasadnieniu tego orzeczenia Trybunał Konstytucyjny dokonał identy-

¹⁵ Wyrok TK z 19 lutego 2002 r., sygn. akt U 3/01, OTK-A 2002/1/3. Na marginesie zauważyć należy, że jedno z zasadniczych założeń autonomii informacyjnej jednostki zostało zidentyfikowane już w wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 24 czerwca 1997 r. (sygn. akt K. 21/96), szczególnie istotnym ze względu na potwierdzenie konstytucyjnej rangi prawa do prywatności w porządku prawnym wyznaczonym przez

fikacji kluczowych uprawnień jednostki wyznaczających jej autonomię w sferze informacyjnej. Obejmują one „prawo do samodzielnego decydowania o ujawnianiu innym informacji dotyczących swojej osoby, a także prawo do sprawowania kontroli nad takimi informacjami, znajdującymi się w posiadaniu innych podmiotów”¹⁶. Jednocześnie Trybunał określił miejsce autonomii informacyjnej w sferze konstytucyjnych gwarancji ochrony prywatności, wskazując, że stanowi ona ważny element składowy wyrażonego w art. 47 Konstytucji RP prawa do ochrony życia prywatnego, aczkolwiek jej podstaw i gwarancji należy poszukiwać przede wszystkim w przepisach art. 51 Konstytucji RP. Tak ukształtowana koncepcja władztwa jednostki nad dotyczącymi jej informacjami, w zasadniczo niezmienionym kształcie, znalazła potwierdzenie w wielu kolejnych orzeczeniach Trybunału¹⁷, zwłaszcza dotyczących przetwarzania danych osobowych przez podmioty publiczne.

Ugruntowanie w orzecznictwie polskiego sądu konstytucyjnego koncepcji autonomii informacyjnej jednostki wpisuje się w tendencję orzecniczą zainicjowaną przez niemiecki Federalny Sąd Konstytucyjny [dalej: FSK] orzeczeniem z 15 grudnia 1983 r.¹⁸ Dotyczyło ono budzących istotne kontrowersje społeczne przepisów ustawy z dnia 25 marca 1982 r. o powszechnym spisie ludności¹⁹, przewidujących gromadzenie w czasie spisu wielu szczegółowych informacji o obywatelach, obejmujących m.in. imię, nazwisko, adres, przynależność wyznaniową, wykształcenie, wykonywany zawód oraz sytuację mieszkaniową. Badając zakwestionowane przepisy, FSK wywiódł z ogólnego prawa osobowości, wynikającego z art. 2 ust. 1 w zw. z art. 1 ust. 1 Ustawy zasadniczej RFN²⁰, przysługujące jednostce prawo do „samookreślenia informacyjnego” (*Recht auf informationelle Selbstbestimmung*). Wyraża się ono w możliwości samodzielnego decydowania przez jednostkę, czy i w jakim zakresie ujawni określone informacje dotyczące sfery jej życia prywatnego. FSK argumentował przy tym, że zapewnienie jednostce swobodnego rozwoju własnej osobowości wymaga zagwarantowania ochrony przed nieograniczonym zbieraniem, przechowywaniem, wykorzystywaniem i udostępnianiem jej

przepisy konstytucyjne obowiązujące przed dniem wejścia w życie Konstytucji RP z dnia 2 kwietnia 1997 r. Trybunał wyjaśnił wówczas, że „[...] prywatność odnosi się też do ochrony informacji dotyczących danej osoby i gwarantuje m.in. pewien stan niezależności, w ramach którego jednostka może decydować o zakresie i zasięgu udostępniania i komunikowania innym osobom informacji o swoim życiu”.

¹⁶ *Ibidem*.

¹⁷ *Vide np.* wyrok TK z 12 listopada 2002 r., sygn. akt SK 40/01, OTK-A 2002/6/81; wyrok TK z 20 czerwca 2005 r., sygn. akt K 4/04, OTK-A 2005/6/64; wyrok TK z 17 czerwca 2008 r., sygn. akt K 8/04, OTK-A 2008/5/81; wyrok TK z 13 grudnia 2011 r., sygn. akt K 33/08, OTK-A 2011/10/116; wyrok TK z 22 lipca 2014 r., sygn. akt K 25/13, OTK-A 2014/7/76; wyrok TK z 18 grudnia 2014 r., sygn. akt K 33/13, OTK-A 2014/11/120; wyrok TK z 20 stycznia 2015 r., sygn. akt K 39/12, OTK-A 2015/1/2; wyrok TK z 11 października 2016 r., sygn. akt SK 28/15, OTK-A 2016/7/9; wyrok TK z 19 czerwca 2018 r., sygn. akt SK 19/17, OTK-A 2018/42.

¹⁸ BVerfG, Urteil des Ersten Senats vom 15. Dezember 1983 — 1 BvR 209/83, Rn. (1-215), <https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Entscheidungen/DE/1983/12/rs19831215_1bvr020983.html>, dostęp 9 XI 2020.

¹⁹ Gesetz über eine Volks-, Berufs-, Wohnungs- und Arbeitsstättenzählung (Volkszählungsgesetz 1983) vom 25. März 1982, Bundesgesetzblatt Nr. I, S. 369.

²⁰ Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland vom 23. Mai 1949, Bundesgesetzblatt Nr. I, S. 1.

danych osobowych. Jak wskazują Gerrit Hornung i Christoph Schnabel, w tym zakresie przywołane orzeczenie FSK wyraźnie nawiązuje do prac Niklasa Luhmanna i socjologicznej teorii systemów. Ochrona sfery prywatności oraz zapewnienie jednostce wiedzy o tym, które informacje na jej temat są publicznie dostępne w jej środowisku, stanowią bowiem niezbędne gwarancje pełnego uczestnictwa w życiu społecznym i politycznym oraz korzystania z przysługujących jednostce praw²¹.

W przypadku polskiej ustawy zasadniczej podstaw aksjologicznych autonomii informacyjnej jednostki poszukiwać należy w wolności osobistej każdego człowieka oraz w prawie do prywatności. Autonomia oznacza bowiem możliwość samodzielnego stanowienia o swoich sprawach i niezależnego od innych podejmowania decyzji w tym zakresie. Stąd też autonomię informacyjną należy rozpatrywać jako przejaw wolności jednostki²², a zarazem urzeczywistnienie prawa do ochrony życia prywatnego w obszarze obejmującym „rozporządzanie” informacjami o sobie. Oddaje to złożony, hybrydowy charakter tej koncepcji, łączącej elementy o charakterze wolnościowym z konkretnymi uprawnieniami o funkcji ochronnej. Aspekt wolnościowy autonomii informacyjnej wyraża się w zapewnieniu jednostce możliwości decydowania o ujawnieniu (w tym zakresie i warunkach ujawnienia) albo o pozostawieniu w tajemnicy informacji jej dotyczących. Jednostka, korzystając z przysługującej jej wolności, może zatem swobodnie dysponować informacjami o sobie, zaś państwo winno powstrzymać się od nieuzasadnionej ingerencji w tę sferę aktywności ludzkiej. W dobie społeczeństwa informacyjnego wymiar wolnościowy autonomii informacyjnej nabiera tak istotnego znaczenia, że czasem utożsamiany bywa z samą esencją tej koncepcji. Jak stwierdził w wyroku z 12 listopada 2002 r. Trybunał Konstytucyjny: „Istota autonomii informacyjnej każdego człowieka sprowadza się do pozostawienia każdej osobie swobody w określeniu sfery dostępności dla innych wiedzy o sobie”²³. Jednakże autonomia informacyjna posiada również nie mniej ważny aspekt ochronny, wyrażający się w konkretnych uprawnieniach, które ustawodawca winien zapewnić jednostce, ustanawiając jednocześnie odpowiednie środki prawne ich przymusowego egzekwowania. W tym wymiarze konstytucyjny standard ochrony autonomii informacyjnej wymaga aktywności państwa w celu zapewnienia efektywnych narzędzi pozwalających jednostce zidentyfikować, jakie informacje o niej znajdują się w posiadaniu innych podmiotów, oraz sprawować uzasadnioną kontrolę nad tymi informacjami.

Przy rozpatrywaniu aspektu wolnościowego autonomii informacyjnej zazwyczaj akcentuje się przysługującą jednostce możliwość odmowy udzielenia poszczególnych informacji o sobie, określając ten wymiar autonomii informacyjnej mianem wolności od ujawniania informacji²⁴. Idea autonomii informacyjnej wyraża jednak zdecydowanie bogatszą

²¹ G. Hornung, Ch. Schnabel, *Data Protection in Germany I: The Population Census Decision and the Right to Informational Self-determination*, „Computer Law & Security Report” 2009, nr 1, s. 85–86.

²² D. Blonski, M. Florczak-Wątor, *Problem horyzontalnej skuteczności prawa do ochrony danych osobowych w świetle przepisów konstytucyjnych Polski i Szwajcarii*, „Przegląd Sejmowy” 2015, nr 1(126), s. 95.

²³ Wyrok TK z 12 listopada 2002 r., sygn. akt SK 40/01...

²⁴ *Vide np.* wyrok TK z 14 lipca 2015 r., sygn. akt K 2/13, OTK-A 2015/7/100.

treść. Dysponowanie informacjami polega bowiem nie tylko na zachowaniu ich w tajemnicy, lecz również na dzieleniu się nimi ze światem zewnętrznym. Autonomia informacyjna w wymiarze wolnościowym wyraża się więc zarówno przez wolność od ujawniania informacji (możliwość zachowania tajemnicy), jak i wolność ujawniania informacji (możliwość ich przekazania innym podmiotom). I właśnie wolność ujawniania informacji nabiera szczególnego znaczenia w kontekście przepisów Kodeksu pracy ograniczających możliwość przetwarzania na podstawie zgody niektórych danych pracowniczych.

III. Ograniczenie autonomii informacyjnej jednostki

Ograniczenie autonomii informacyjnej jednostki może nastąpić na poziomie każdego z jej aspektów. W sferze wolnościowej daje się zaobserwować dwutorowy przebieg tego procesu. Wprowadzane ograniczenia są bowiem ukierunkowane na zobligowanie jednostki do ujawnienia określonych informacji jej dotyczących (ingerencja w możliwość zachowania danych w tajemnicy) albo na limitowanie wolności przekazywania innym uczestnikom obrotu takich informacji w celu ich zgodnego z prawem wykorzystania w oznaczony sposób (ingerencja w możliwość „dzielenia” się informacjami). W wymiarze ochronnym autonomii informacyjnej ograniczenia prowadzą natomiast do ingerencji w uprawnienia umożliwiające jednostce sprawowanie kontroli nad występującymi w obrocie informacjami o niej.

Urzeczywistnieniem wolności dysponowania informacjami o sobie, a tym samym sposobem realizacji autonomii informacyjnej jednostki, jest m.in. instytucja zgody na przetwarzanie danych osobowych. Skuteczna prawnie zgoda stanowi przejaw woli podmiotu ją wyrażającego. Immanentnie wiąże ona w swej konstrukcji pierwiastek dobrowolności, stając się narzędziem informacyjnego samostanowienia jednostki. Z tego też względu przepisy ograniczające albo wyłączające możliwość wyrażenia zgody na przetwarzanie określonych kategorii danych osobowych należy uznać za ingerujące w autonomię informacyjną jednostki. Limitują one bowiem możliwość udostępnienia niektórych danych osobowych do legalnego wykorzystania przez innych uczestników obrotu prawnego. Taka sytuacja ma miejsce w przypadku art. 22^{1a} § 1 k.p. — w zakresie tzw. danych o skazaniach, oraz art. 22^{1b} § 1 k.p. — w zakresie tzw. danych wrażliwych. Przepisy te wykluczają bowiem przetwarzanie na podstawie zgody danych o skazaniach oraz ograniczają przetwarzanie na tej podstawie danych wrażliwych. Ich limitujący skutek wyraża się w aspekcie wolnościowym autonomii informacyjnej jednostki.

Przyjęcie rozwiązań normatywnych ingerujących w wolność informacyjnego samookreślenia jednostki jest systemowo dopuszczalne, ponieważ autonomia informacyjna nie ma charakteru absolutnego²⁵. Wymaga to jednak poszanowania ogólnych zasad

²⁵ *Vide* np. wyrok TK z 17 czerwca 2008 r., sygn. akt K 8/04...; wyrok TK z 30 lipca 2014 r., sygn. akt K 23/11, OTK-A 2014/7/80; wyrok TK z 14 października 2015 r., sygn. akt Kp 1/15, OTK-A 2015/9/147; wyrok TK z 25 maja 2016 r., sygn. akt Kp 5/15, OTK-A 2016/24; wyrok TK z 11 października 2016 r., sygn. akt SK 28/15...; wyrok TK z 26 kwietnia 2018 r., sygn. akt K 6/15, OTK-A 2018/24.

ograniczania praw i wolności jednostki, wyrażonych w art. 31 ust. 3 Konstytucji RP. Przede wszystkim zatem ingerencja w sferę autonomii informacyjnej powinna odbywać się na mocy przepisów rangi ustawowej. Nie może ona powodować naruszenia istoty wolności i praw konstytuujących autonomię informacyjną. Nadto przyjęte rozwiązania normatywne winny spełniać kryteria testu proporcjonalności²⁶. Oznacza to, że ograniczeń w obszarach objętych autonomią można dokonać jedynie ze względu na enumeratywnie wymienione w art. 31 ust. 3 Konstytucji RP wartości, tj. bezpieczeństwo, porządek publiczny, ochronę środowiska, zdrowia i moralności publicznej albo wolności i praw innych osób. Wprowadzone ograniczenia muszą zaś być: przydatne — tj. służyć realizacji założonego przez ustawodawcę celu, uzasadnionego przywołanymi wyżej wartościami konstytucyjnymi; konieczne — tj. pozostawać środkiem niezbędnym do osiągnięcia założonego celu, a więc takim, który nie powoduje bardziej dotkliwej ingerencji w prawa i wolności jednostki niż inne środki pozwalające na osiągnięcie tego celu; oraz proporcjonalne *sensu stricto* — tj. nie wywoływać uszczerbku w zakresie praw i wolności konstytucyjnych nadmiernego w stosunku do korzyści wynikających z wprowadzenia regulacji.

Przepisy art. 22^{1a} § 1 i art. 22^{1b} § 1 k.p. spełniają podstawowe wymagania, które czynią zasadnym przeprowadzenie ich oceny z zastosowaniem kryteriów testu proporcjonalności — dokonują ingerencji w autonomię informacyjną na poziomie ustawowym oraz nie naruszają istoty praw i wolności jednostki. Ten drugi wymóg należy uznać za spełniony, gdyż ogólna zasada wywodzona z art. 22^{1a} § 1 k.p. zakłada dopuszczalność przetwarzania danych pracowniczych na podstawie zgody. Natomiast ograniczenie wolności dysponowania przez jednostkę niektórymi informacjami jej dotyczącymi ukształtowano jedynie jako wyjątek odnoszący się do wybranych kategorii danych pracowniczych. Przedmiotowe przepisy ingerują przy tym tylko w jeden wymiar aspektu wolnościowego autonomii informacyjnej, tzn. możliwość ujawnienia innym uczestnikom obrotu informacji o sobie. Jednocześnie jednak wzmacniają drugi wymiar autonomii informacyjnej jednostki, tj. sferę wolności od ujawniania danych. Ponadto, w przypadku danych wrażliwych ustawodawca nie wyłączył możliwości ich przetwarzania na podstawie zgody, a jedynie wprowadził warunek, aby inicjatywa ich udostępnienia pracodawcy pochodziła od podmiotu danych.

IV. Cel nowej regulacji i jej przydatność

Ocena omawianych rozwiązań normatywnych z perspektywy konstytucyjnej zasady proporcjonalności wymaga zidentyfikowania celu, którym kierował się ustawodawca, dokonując ingerencji w autonomię informacyjną jednostki. Pozwoli to jednocześnie

²⁶ *Vide* m.in. wyrok TK z 13 czerwca 2011 r., sygn. akt SK 41/09, OTK-A 2011/5/40; wyrok TK z 13 października 2015 r., sygn. akt P 3/14, OTK-A 2015/9/145; wyrok TK z 27 października 2015 r., sygn. akt K 5/14, OTK-A 2015/9/150; wyrok TK z 5 grudnia 2018 r., sygn. akt K 6/17, OTK-A 2019/1; wyrok TK z 8 stycznia 2019 r., sygn. akt SK 6/16, OTK-A 2019/3.

odpowiedzieć na pytanie, czy istnieje jedna albo więcej wartości relewantnych ze względu na zasadę proporcjonalności, które mogłyby usprawiedliwiać taką ingerencję.

W uzasadnieniu do nowelizacji Kodeksu pracy dokonanej ustawą z dnia 21 lutego 2019 r. nie przedstawiono wyczerpującej informacji o celu, który miał zostać osiągnięty w wyniku ograniczenia w stosunkach zatrudnienia pracowniczego możliwości przetwarzania na podstawie zgody niektórych kategorii danych osobowych. Wyjaśniono jedynie, że możliwość przetwarzania na tej podstawie danych o skazaniach została wyłączona ze względu na „istniejącą praktykę, pokazującą silne dążenie pracodawców do pozyskiwania tego rodzaju danych oraz nierówność stron stosunku pracy”²⁷. Podniesiono przy tym, że istnieje zbyt duże ryzyko, iż „dane te byłyby w stosunkach pracy pobierane za zgodą nadmiarowo”²⁸. Na podstawie przywołanych motywów, którymi kierował się ustawodawca, można wnioskować, że art. 22^{1a} § 1 k.p. ma charakter ochronny w stosunku do pracowników i osób ubiegających się o zatrudnienie, tj. „słabszej strony” w stosunkach zatrudnienia. Wyłączenie zgody, jako przesłanki legalizującej przetwarzanie danych o skazaniach, miało więc — jak się wydaje — przeciwdziałać wykorzystywaniu przez pracodawców ich mocniejszej pozycji ekonomicznej w celu uzyskania czy wręcz wymuszenia tych danych od pracowników i kandydatów do pracy. Przecistawienie się takim praktykom można postrzegać jako próbę zapewnienia wyższego poziomu ochrony prywatności pracowników i kandydatów do pracy. Mimo braku stosownych wyjaśnień w uzasadnieniu do ustawy nowelizującej wydaje się, że tożsame względy przemawiały również za wprowadzeniem w art. 22^{1b} § 1 k.p. ograniczenia przetwarzania danych wrażliwych.

Przeciwdziałanie praktykom wykorzystywania słabszej strony stosunku prawnego znajduje oparcie w systemie wartości konstytucyjnych. Z przepisów Konstytucji RP można bowiem wywieść zasadę ochrony słabszych uczestników obrotu prawnego²⁹. W przypadku pracowników konkretyzuje się ona w gwarancjach ochrony pracy wynikających z art. 24 Konstytucji RP. Jak wskazuje Adam Krzywoń, przedmiot ochrony z art. 24 Konstytucji RP ma konstrukcję dwuwarstwową — obejmuje bowiem zarówno pracę, jako wartość konstytucyjną, jak i wymóg zapewnienia odpowiedniego poziomu ochrony dla osób zaangażowanych w stosunek pracy³⁰. W odniesieniu do pracowników ochrona ta jest rozumiana jako podejmowanie środków osłabiających negatywne dla nich skutki wynikające z silniejszej pozycji ekonomicznej pracodawcy³¹. Jednym z przejawów ochrony pracy będzie zapewnienie przez ustawodawcę narzędzi prawnych służących do ochrony pracowników i kandydatów do pracy przed swoistym drenażem informacyjnym ze strony pracodawców. W tym kontekście przywołać również

²⁷ Uzasadnienie do projektu ustawy z dnia 21 lutego 2019 r., s. 25.

²⁸ *Ibidem*.

²⁹ *Vide* wyrok TK z 13 września 2005 r., sygn. akt K 38/04, OTK-A 2005/8/92, oraz K. Zaradkiewicz, *Wolność „słabszego” do samookreślenia gospodarczego w świetle art. 76 Konstytucji RP*, [w:] *Ochrona strony słabszej stosunku prawnego. Księga jubileuszowa ofiarowana Profesorowi Adamowi Zielińskiemu*, red. M. Boratyńska, Warszawa 2016, s. 114 i przywołana tam literatura.

³⁰ A. Krzywoń, *Konstytucyjna ochrona pracy i praw pracowniczych*, Warszawa 2017, s. 145–146.

³¹ L. Garlicki, M. Zubik, komentarz do art. 24 Konstytucji RP, [w:] *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, t. 1, red. L. Garlicki, M. Zubik, Warszawa 2016, s. 590.

należy art. 76 Konstytucji RP, zgodnie z którym władze publiczne chronią konsumentów, użytkowników i najemców przed działaniami zagrażającymi ich zdrowiu, prywatności i bezpieczeństwu oraz przed nieuczciwymi praktykami rynkowymi. Jak wskazał Trybunał Konstytucyjny ochrona ta obejmuje również pracowników³².

W doktrynie nie ma zgody, czy art. 24 Konstytucji RP może stanowić źródło praw podmiotowych³³, których ochrona uzasadniałaby ingerencję w wolność jednostki do samostanowienia informacyjnego. Legitymację dla takiej ingerencji bezpieczniej zatem konstruować na podstawie przesłanki limitacyjnej porządku publicznego³⁴. Pojęcie porządku publicznego postrzegane jest w kategoriach klauzuli generalnej, a odczytanie jej treści wymaga niejednokrotnie odwoływania się do norm, reguł lub ocen pozaprawnych³⁵. Jak wynika z utrwalonego stanowiska Trybunału Konstytucyjnego: „Przesłanka ochrony porządku publicznego, mimo jej dalece niedookreślonego treściowo charakteru, mieści w sobie niewątpliwie postulat takiego ukształtowania stanu faktycznego wewnątrz państwa, który umożliwia normalne współzycie jednostek w organizacji państwowej. Dokonując ograniczenia konkretnego prawa lub wolności, ustawodawca kieruje się w tym przypadku troską o należyte, harmonijne współzycie członków społeczeństwa, co obejmuje zarówno ochronę interesów poszczególnych osób, jak i określonych dóbr społecznych, w tym i mienia publicznego”³⁶. Ochrona słabszych uczestników obrotu prawnego ma na celu równoważenie pozycji stron stosunków prawnych w sposób umożliwiający im wolne od nadużyć i nacisków korzystanie ze swobody kontraktowania. Pozwala zatem ograniczyć ryzyko ewentualnych napięć społecznych, umacniając harmonijne współzycie członków społeczeństwa. Dlatego też należy uznać, że ograniczenia przetwarzania niektórych kategorii danych osobowych przewidziane w art. 22^{1a} § 1 i art. 22^{1b} § 1 k.p. podyktowane zostały względami porządku publicznego.

Omawiane unormowanie powinno sprzyjać ograniczeniu presji wywieranej przez pracodawców na pracowników i kandydatów do pracy w celu uzyskania pożądanych informacji. Stwarza zatem prakseologiczną możliwość zrealizowania założonego przez ustawodawcę celu, umotywowanego względami ochrony porządku publicznego, co wskazuje na spełnienie przesłanki przydatności. Już w tym miejscu należy jednak dostrzec, że efekt ochronny w stosunku do podmiotów danych będzie możliwy do uzyskania głównie dzięki przepisom ustanawiającym sankcje w obszarze prawa cywilnego (np. w postaci środków ochrony dóbr osobistych — art. 24 Kodeksu cywilnego³⁷) oraz prawa ochrony danych osobowych (np. w formie administracyjnych kar pieniężnych — art. 83 RODO).

³² Wyrok TK z 13 września 2005 r., sygn. akt K 38/04...

³³ *Vide* A. Krzywoń, *op. cit.*, s. 154–158 i przywołana tam literatura oraz orzecznictwo. Możliwość wywodzenia praw podmiotowych z art. 76 Konstytucji RP została zakwestionowana w wyroku TK z 12 stycznia 2000 r., sygn. akt P 11/98, OTK 2000/1/3.

³⁴ W przesłankę zapewnienia porządku publicznego wpisują się też elementy konstytucyjnej ochrony pracy (*vide* A. Krzywoń, *op. cit.*, s. 159).

³⁵ L. Bosek, M. Szydło, komentarz do art. 31 Konstytucji RP, [w:] *Konstytucja RP*, t. 1: *Komentarz do art. 1–86*, red. M. Safjan, L. Bosek, Warszawa 2016, s. 787.

³⁶ Wyrok TK z 12 stycznia 1999 r., sygn. akt P 2/98, OTK 1999/1/2.

³⁷ Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. — Kodeks cywilny, Dz.U. z 2020 r. poz. 1740 [dalej: k.c.].

V. Ocena konieczności ograniczenia autonomii informacyjnej

Analiza istniejących rozwiązań prawnych dotyczących zgody na przetwarzanie danych pracowniczych pozwala sformułować tezę, że ingerencja w autonomię informacyjną jednostki przewidziana w art. 22^{1a} § 1 i art. 22^{1b} § 1 k.p. nie ma cech konieczności (niezbędności). Zgodnie z utrwaloną formułą testu proporcjonalności konieczność ograniczenia praw lub wolności zachodzi wówczas, gdy nie są dostępne względniejsze — z punktu widzenia intensywności ingerencji — środki pozwalające na osiągnięcie zamierzonego celu³⁸. W tym kontekście zauważyć należy, że wyznaczony przez analizowane przepisy stopień ochrony przed nadużywaniem przez pracodawców ich pozycji w celu uzyskania danych pracowniczych może zostać osiągnięty za pomocą zestawu instrumentów prawnych w szerszym zakresie respektujących autonomię informacyjną jednostki. Należą do nich:

- podstawowe zasady przetwarzania danych osobowych, w szczególności spełniające funkcję limitującą przetwarzanie,
- możliwość zakwestionowania skuteczności zgody w przypadku wad oświadczenia, w którym została ona wyrażona,
- obowiązek zapewnienia podmiotowi danych wyczerpującej informacji dotyczącej przetwarzania danych, w tym warunków wyrażenia zgody oraz braku negatywnych konsekwencji w przypadku odmowy jej udzielenia,
- środki umożliwiające skuteczne korzystanie z ww. instrumentów, przede wszystkim w postaci sankcji za nieprzestrzeganie przepisów dotyczących przetwarzania danych pracowniczych.

Jako pierwszy instrument prawny, który — niezależnie od regulacji zawartych w Kodeksie pracy — chroni pracowników i kandydatów do pracy przed praktykami drenażu informacyjnego, wskazać należy ogólne zasady przetwarzania danych osobowych, określone w art. 5 RODO. Ich treść determinuje wykładnię omawianych przepisów Kodeksu pracy, limitując zakres danych, które mogą być przetwarzane przez pracodawców i to bez względu na podstawę przetwarzania. Odwołując się do tych zasad, można skonstruować test dopuszczalności przetwarzania danych. Niespełnienie kryteriów testu będzie równoznaczne z brakiem możliwości przetwarzania określonych danych również wówczas, gdy administrator posiada formalną podstawę przetwarzania, np. uzyskał zgodę podmiotu danych. Kolejne kryteria przedmiotowego testu są wyznaczane przez zasady: celowości przetwarzania, minimalizacji danych oraz rzetelności.

Wyjściowe kryterium testu dopuszczalności przetwarzania danych stanowi zasada celowości. Wyklucza ona praktyki zbierania danych osobowych bez konkretnego, wyraźnego i prawnie uzasadnionego celu (art. 5 ust. 1 lit. b RODO). Obowiązkiem administratora jest zidentyfikowanie celu przetwarzania określonych danych osobowych, jeszcze

³⁸ *Confer* L. Garlicki, komentarz do art. 31 Konstytucji RP, [w:] *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, t. 3, red. L. Garlicki, Warszawa 2003, s. 30 oraz wskazane tam orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego.

zanim przystąpi do ich pozyskiwania. Winien on jednocześnie przestrzegać tego celu podczas dalszego przetwarzania danych. W przypadku pracodawcy realizacja tej zasady będzie się odbywała przez zidentyfikowanie konkretnych celów przetwarzania danych pracowniczych oraz przestrzeganie, aby dane były przetwarzane wyłącznie w przyjętych celach pierwotnych lub zgodnych z nimi celach wtórnych³⁹. Jak wynika z zasady celowości, pracodawca nie może podejmować czynności przetwarzania, dla których nie jest w stanie wskazać zgodnego z literą prawa, racjonalnego uzasadnienia. Tym samym kryterium celowości wyklucza zbieranie przez pracodawców danych na wypadek, gdyby miały się one okazać przydatne w przyszłości ze względu na niezidentyfikowany w czasie gromadzenia danych cel przetwarzania. Na pierwszym etapie testu dopuszczalności przetwarzania danych będą zatem eliminowane najbardziej oczywiste przypadki wymuszeń danych.

Kolejne kryterium testu opiera się na zasadzie minimalizacji danych. Wyrażający ją art. 5 ust. 1 lit. c RODO stanowi, że dane osobowe muszą być adekwatne, stosowne oraz ograniczone do tego, co jest niezbędne do celów, w których są przetwarzane. Wynikająca z tej zasady konieczność skonfrontowania zakresu danych z celem ich przetwarzania oznacza, że jej zastosowanie jest możliwe dopiero po ustaleniu istnienia samego celu przetwarzania. Jak wskazano w motywie 39 RODO, dane osobowe powinny być przetwarzane tylko w przypadkach, gdy celu przetwarzania nie można w rozsądny sposób osiągnąć innymi sposobami. Zatem zasada minimalizacji danych, po pierwsze, wyklucza przetwarzanie danych, które w sposób obiektywny nie pozwalają na osiągnięcie deklarowanego celu przetwarzania — są więc administratorowi nieprzydatne. Po drugie, zapobiega zbieraniu danych, które co prawda są obiektywnie przydatne ze względu na cel przetwarzania, jednak zamierzony cel można osiągnąć, wykorzystując zasób danych słabiej ingerujących w prywatność jednostki. Zasada minimalizacji wymaga od administratora operowania na możliwie najmniejszym pod względem ilościowym, treściowym i zakresowym zestawie danych osobowych przydatnych do osiągnięcia celu przetwarzania. Kierując się tą zasadą, pracodawca obowiązany jest ustalić, które dane pracownicze są przydatne do osiągnięcia celu przetwarzania, a następnie wyodrębnić spośród nich podzbiór danych niezbędnych, czyli swego rodzaju „zestaw minimum” pozwalający na realizację tego celu. Przetwarzanie danych przydatnych, które są jednak zbędne w kontekście przyjętego celu przetwarzania, będzie stanowiło naruszenie zasady minimalizacji danych.

Jako ostatnie kryterium testu dopuszczalności przetwarzania danych należy przyjąć zasadę rzetelności (art. 5 ust. 1 lit. a RODO). Ze względu na swój ogólny charakter stanowi ona punkt wyjścia pozostałych zasad przetwarzania danych, obejmując je swoim zakresem⁴⁰. Z jej bogatej treści można jednak wyprowadzić również kryteria przetwarzania niewyrażone w pozostałych zasadach ogólnych. Ocena spełnienia tych kryteriów

³⁹ Confer P. Litwiński, P. Barta, M. Kawecki, komentarz do art. 4 i 5 RODO, [w:] *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. 261.

⁴⁰ *Ibidem*, s. 258.

wymaga szczegółowego badania konkretnych przypadków przetwarzania i będących ich przedmiotem danych osobowych. Względy pragmatyczne przemawiają za przeprowadzeniem tej oceny wyłącznie dla przypadków przetwarzania, które pomyślnie przeszły selekcję na wcześniejszych etapach testu.

Z zasady rzetelności wywodzi się obowiązek uwzględnienia i ochrony przez administratora interesów osób, których dane dotyczą⁴¹. Administrator powinien kierować się przy tym kryterium proporcjonalności ingerencji w prywatność osoby fizycznej⁴². Wiąże się to z koniecznością skonfrontowania interesów administratora z interesami osób, których dane przetwarza. W kontekście przetwarzania danych pracowniczych oznacza to, że pracodawca jest zobligowany ustalić, czy korzyść, jaką osiągnie dzięki pozyskaniu określonych danych, nie będzie pozostawała w dysproporcji do zakresu i głębokości ingerencji w prywatność podmiotu danych.

Poszanowanie wolnościowego aspektu autonomii informacyjnej jednostki przemawia za wykorzystaniem ogólnych zasad przetwarzania danych w celu przeciwdziałania wskazanym wcześniej nadużyciom. Dzięki temu będzie można uniknąć tak głębokiej ingerencji w kształt modelowych rozwiązań przyjętych w RODO, jak ograniczenie podstaw przetwarzania danych⁴³. Stosowanie ogólnych zasad przetwarzania danych, w tym zwłaszcza wyznaczających kryteria zaproponowanego testu dopuszczalności przetwarzania, pozwala zapobiegać przywoływanym w uzasadnieniu do ustawy z dnia 21 lutego 2019 r. sytuacjom, gdy dane pracowników i kandydatów do pracy gromadzone są za ich zgodą nadmiarowo. Funkcjonowanie tego mechanizmu można prześledzić na przykładzie wykorzystania testów psychologicznych w procesach rekrutacyjnych. Niektórzy pracodawcy stosują to narzędzie w celu zrekrutowania pracownika, który najlepiej odpowiada profilowi psychologicznemu określone dla danego stanowiska. Prawdłowo skonstruowany i przeprowadzony test psychologiczny pozostaje instrumentem przydatnym do osiągnięcia tego celu. Pracodawca musi jednak wykazać *ad casum*, że pozyskiwanie danych za pomocą testów psychologicznych spełnia kryterium niezbędności, a interesy pracodawcy lub osób trzecich obiektywnie przeważają nad interesami osoby poddanej testom. Warunki te trudno uznać za spełnione, gdy rekrutacja dotyczy zatrudnienia na stanowiskach, z którymi nie łączy się obiektywna konieczność posiadania szczególnych cech charakteru, możliwych do stwierdzenia jedynie za pomocą specjalistycznego narzędzia w postaci testu. W przypadku większości stanowisk pożądane cechy charakteru osób ubiegających się o pracę mogą być bowiem w wystarczającym stopniu stwierdzone przy

⁴¹ *Ibidem*, s. 258–259; A. Nerka, komentarz do art. 5 RODO, [w:] *Ogólne rozporządzenie o ochronie danych osobowych. Komentarz*, red. M. Sakowska-Baryła, Warszawa 2018, s. 143.

⁴² A. Nerka, *op. cit.*, s. 143.

⁴³ Dopuszczalność takiej ingerencji na podstawie art. 88 RODO budzi wątpliwości. Przepis ten zezwala na uszczegóławianie regulacji zawartych w RODO. Jednocześnie w motywie 155 RODO wyjaśniono, że w przepisach szczegółowych mogą być określone m.in. warunki, na których dane osobowe w związku z zatrudnieniem można przetwarzać za zgodą pracownika. Wyłączenie określonej podstawy przetwarzania danych należy jednak rozpatrywać raczej w kategoriach modyfikacji zasady niż jej uszczegółowienia. Ponadto przyjmowane na podstawie art. 88 RODO rozwiązania powinny zapewniać ochronę praw i wolności jednostki, co wydaje się wątpliwe, gdy rezultatem uregulowań krajowych jest ograniczenie autonomii informacyjnej.

wykorzystaniu standardowych narzędzi rekrutacyjnych. Na podstawie samego CV, listu motywacyjnego i rozmowy z kandydatem można uzyskać informacje o podstawowych cechach osobowościowych istotnych w kontekście zatrudnienia, w tym o zorganizowaniu i rzetelności kandydata, jego elokwencji, nastawieniu na cel, podatności na stres czy też umiejętności logicznego rozumowania. Kryteria niezbędności przetwarzania i proporcjonalności interesów będą zatem spełnione jedynie w szczególnych przypadkach, np. związanych z koniecznością używania na określonych stanowiskach środków przymusu bezpośredniego wobec jednostki. Wiele z tych przypadków zostało zresztą uwzględnionych przez ustawodawcę w przepisach ustanawiających obowiązek przeprowadzania testów w ramach naboru na określone stanowiska. Pozyskiwanie danych w drodze testów psychologicznych wbrew zasadom celowości, minimalizacji danych oraz rzetelności będzie działaniem bezprawnym i zagrożonym sankcjami nawet, gdy kandydat do pracy wyraził zgodę na przetwarzanie tych danych.

Skuteczność testu dopuszczalności przetwarzania wzmacnia dodatkowo fakt, że — jak to określił Mariusz Krzysztofek — zasady ogólne RODO mają charakter nadrzędny⁴⁴. Nie podlegają one modyfikacjom *inter partes*, nawet za zgodą osoby, której dane dotyczą. Pracodawca nie może zatem skutecznie uzyskać zgody podmiotu danych, np. na zbieranie danych nieadekwatnych do celu przetwarzania. Ponadto mocną gwarancję przestrzegania przedmiotowych zasad stanowią dotkliwe sankcje w postaci administracyjnych kar pieniężnych. Zgodnie z art. 83 ust. 5 lit. a RODO za naruszenie podstawowych zasad przetwarzania danych osobowych może zostać nałożona kara w wysokości do 20 mln EUR, a w przypadku przedsiębiorstwa — w wysokości do 4% jego całkowitego rocznego światowego obrotu z poprzedniego roku obrotowego, przy czym zastosowanie ma kwota wyższa.

Spełnienie — w konkretnym przypadku — kryteriów testu dopuszczalności przetwarzania nie oznacza, że pracownik czy kandydat do pracy obowiązany jest ujawnić pracodawcy określone dane. Może bowiem nie wyrazić zgody na ich przetwarzanie. Jeżeli mimo to pracodawca próbuje wymusić dane pracownicze, nadużywając swojej pozycji lub stosując szantaż, funkcję ochronną spełnia wówczas instytucja wadliwości oświadczenia, w którym wyrażona została zgoda. Stosowanie praktyk drenażu informacyjnego może stanowić podstawę do uznania zgody uzyskanej za ich pomocą za bezskuteczną. Rozwiązanie takie nie wyklucza ogólnej możliwości przetwarzania określonych kategorii danych pracowniczych na podstawie zgody, a jedynie umożliwia zakwestionowanie doniosłości prawnej zgody złożonej w okolicznościach, które spotykają się z negatywną oceną prawodawcy.

Punkt odniesienia dla konstrukcji wadliwości zgody na przetwarzanie danych osobowych stanowi zakorzeniona w dorobku prawa cywilnego instytucja wad oświadczenia woli. Przepisy Kodeksu cywilnego przewidują bezwzględną nieważność oświadczeń woli złożonych przez osobę, która znajdowała się w stanie wyłączającym świadome albo

⁴⁴ M. Krzysztofek, *Ochrona danych osobowych w Unii Europejskiej po reformie. Komentarz do rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679*, Warszawa 2016, s. 54.

swobodne powzięcie decyzji i wyrażenie woli (art. 82 k.c.) oraz oświadczeń woli złożonych drugiej stronie za jej zgodą dla pozoru (art. 83 k.c.), a także możliwość uchylenia się od skutków oświadczeń woli złożonych pod wpływem błędu prawnie kwalifikowanego (art. 84 k.c.), podstęp (art. 86 k.c.) albo groźby (art. 87 k.c.). Okoliczności uzasadniające stosowanie wymienionych sankcji cywilnoprawnych przemawiają również za uznaniem za wadliwą zgodę na przetwarzanie danych. Problematyczna jednak pozostaje kwestia możliwości i zakresu stosowania cywilistycznej instytucji wad oświadczeń woli do aktu z zakresu prawa ochrony danych osobowych. Pojawia się bowiem wątpliwość, czy oświadczenie, za pomocą którego wyrażona zostaje zgoda na przetwarzanie danych osobowych, stanowi oświadczenie woli w ujęciu cywilnoprawnym⁴⁵. W przepisach RODO brakuje jednoznacznego zakwalifikowania zgody jako oświadczenia woli, wobec czego kwestia ta wymaga przesądzenia przez judykaturę i doktrynę⁴⁶. Zagadnienie jest o tyle skomplikowane, że również w nauce prawa cywilnego formułowane są rozbieżne koncepcje w przedmiocie charakteru prawnego zgody na naruszenie dóbr osobistych⁴⁷, do których — zgodnie z utrwalonym stanowiskiem — zalicza się zarówno prywatność jak i dane osobowe⁴⁸. Problem charakteru prawnego zgody na przetwarzanie danych osobowych wykracza poza ramy niniejszego artykułu, jednak nawet przyjęcie, że zgoda nie stanowi oświadczenia woli, nie wyklucza stosowania do niej odpowiednio przepisów Kodeksu cywilnego dotyczących wad oświadczeń woli⁴⁹. Należy mieć przy tym na uwadze, że zakwalifikowanie zgody do kategorii oświadczeń woli, o których mowa w art. 60 k.c., nie oznacza jeszcze, że wadliwość takiego oświadczenia będzie oceniana według ogólnych wzorców kodeksowych. Można bronić tezy, że unormowania RODO dotyczące zgody wyznaczają samodzielne kryteria oceny wadliwości tego aktu. Definicja zgody zawarta w art. 4 pkt 11 RODO wskazuje bowiem wyraźnie cechy tego oświadczenia, tj.: dobrowolność, konkretność, jednoznaczność i świadomość wyrażenia. Ujęcie przedmiotowych aspektów zgody w jej definicji powoduje, że w prawie ochrony danych osobowych uzyskują one walor konstytutywnych elementów tej instytucji prawnej. Zgoda, która nie ma wymienionych cech, nie stanowi zatem skutecznej prawnie przesłanki legalizującej przetwarzanie danych osobowych. Akt udzielenia takiej zgody pozbawiony jest doniosłości prawnej i nie podlega konwalidacji, co wskazuje na bezwzględną

⁴⁵ Zgodę na przetwarzanie danych osobowych uznają za oświadczenie woli w rozumieniu art. 60 k.c. m.in. B. Kaczmarek-Templin, *Podstawy legalizacyjne przetwarzania danych osobowych w ogólnym rozporządzeniu o ochronie danych — wybrane zagadnienia*, [w:] *Polska i europejska reforma ochrony danych osobowych*, red. E. Bielać-Jomaa, D. Lubasz, Warszawa 2016, s. 108, i P. Litwiński, P. Barta, M. Kawecki, *op. cit.*, s. 228–229. Natomiast jako konstrukcję odrębną od cywilistycznego oświadczenia woli, jednak do niego zbliżoną, kwalifikuje zgodę P. Fajgielski, komentarz do art. 4 RODO, [w:] *Ogólne rozporządzenie o ochronie danych. Ustawa o ochronie danych osobowych. Komentarz*, Warszawa 2018, komentarz do art. 4 RODO.

⁴⁶ B. Kaczmarek-Templin, *op. cit.*, s. 104.

⁴⁷ *Vide* zamiast wielu M. Pazdan, komentarz do art. 23 i 24 k.c., [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz do art. 1–449*¹⁰, red. K. Pietrzykowski, Warszawa 2011, s. 159 i przywołana tam literatura.

⁴⁸ *Vide ibidem*, s. 142–147.

⁴⁹ *Confer* J. Panowicz-Lipska, komentarz do art. 24 k.c., [w:] *Kodeks cywilny, t. 1: Komentarz do art. 1–352*, red. M. Gutowski, Warszawa 2018.

nieważność zgody. Takie podejście oznacza, że kwestia wadliwości oświadczenia woli w przedmiocie wyrażenia zgody została przynajmniej w części unormowana przez prawodawcę europejskiego na poziomie definicyjnym. W tym kontekście zauważyć należy, że zarówno dobrowolność, jak i świadomość⁵⁰ zgody są rozumiane zgodnie z przepisami RODO w sposób szerszy niż świadomość oraz swoboda powzięcia decyzji i wyrażenia woli w rozumieniu art. 82 k.c. Zwłaszcza pojęcie dobrowolności zdaje się rozciągać swój zakres znaczeniowy na co najmniej niektóre stany faktyczne objęte przypadkami błędu, podstępu i groźby (art. 84–87 k.c.). Ponadto za koniecznością rozpatrywania wadliwości zgody na przetwarzanie danych osobowych w oderwaniu od rozwiązań cywilnoprawnych mogą przemawiać również względy natury celowościowej. W doktrynie jeszcze przed wejściem w życie RODO formułowany był pogląd, że zapewnienie odpowiedniego poziomu ochrony osoby wyrażającej zgodę na przetwarzanie danych osobowych wymaga, aby następstwem wadliwości oświadczenia w przedmiocie zgody była bezwzględna nieważność tej zgody, bez konieczności podejmowania w określonym terminie i w prawem wskazanej formie czynności zmierzających do uchylenia się od skutków takiej czynności⁵¹.

Przywołane wątpliwości nie przekreślają instytucji wad zgody na przetwarzanie danych osobowych, jako narzędzia przeciwdziałającego stosowaniu przez niektórych pracodawców praktyk drenażu informacyjnego. Nie podważają one bowiem efektywności takiego rozwiązania prawnego, zwłaszcza gdy towarzyszy mu sankcja w postaci administracyjnej kary pieniężnej⁵². Pożądane jednak wydaje się wprowadzenie przez prawodawcę krajowego, nie tylko na potrzeby prawa pracy, przejrzystych unormowań dotyczących wadliwości zgody na przetwarzanie danych osobowych.

Uzupełnieniem mechanizmu przeciwdziałającego przypadkom wymuszania danych pracowniczych przez pracodawców powinna stać się rzetelna i wyczerpująca informacja dotycząca przetwarzania danych, którą już obecnie — na mocy art. 13 i 14 RODO — administrator obowiązany jest przekazać podczas pozyskiwania danych osobie, której dane dotyczą. Dzięki temu pracownik i osoba ubiegająca się o zatrudnienie uzyskają wiedzę m.in. o celu, podstawach przetwarzania i okresie przechowywania danych osobowych pozyskiwanych na podstawie zgody. Osobom tym należy jednak zapewnić również informację o warunkach skutecznego udzielenia zgody, w tym o jej dobrowolności, oraz o przewidzianym w art. 22^{1a} § 2 k.p. braku negatywnych konsekwencji w przypadku odmowy wyrażenia zgody lub jej wycofania. Udzielenie części tych informacji mieści się

⁵⁰ Jak wynika z motywu 42 RODO, aby wyrażenie zgody było świadome, osoba, której dane dotyczą, powinna znać przynajmniej tożsamość administratora oraz zamierzone cele przetwarzania danych osobowych. Wyrażenia zgody nie należy uznawać za dobrowolne, jeżeli osoba, której dane dotyczą, nie ma rzeczywistego lub wolnego wyboru oraz nie może odmówić ani wycofać zgody bez niekorzystnych konsekwencji.

⁵¹ *Confer* P. Fajgielski, *Zgoda...*, s. 57.

⁵² Art. 83 ust. 5 lit. a RODO przewiduje za naruszenie warunków, jakie powinna spełniać zgoda na przetwarzanie danych osobowych, karę pieniężną w wysokości do 20 mln EUR, a w przypadku przedsiębiorstwa — w wysokości do 4% jego całkowitego rocznego światowego obrotu z poprzedniego roku obrotowego, przy czym zastosowanie ma kwota wyższa.

w ramach obowiązku przewidzianego w art. 13 ust. 2 lit. c i e RODO. Zasadne wydaje się jednak, aby ustawodawca uzupełnił spoczywający na pracodawcy obowiązek informacyjny o konieczność wskazania gwarancji wynikających z art. 22^{1a} § 2 k.p.

VI. Proporcjonalność *sensu stricto* ograniczenia autonomii informacyjnej jednostki

Niespełnienie kryterium konieczności wyklucza potrzebę dalszej oceny omawianych rozwiązań prawnych ze względu na kryterium proporcjonalności *sensu stricto*, a więc szczegółowej analizy, czy skutki regulacji pozostają w odpowiedniej proporcji do ograniczenia autonomii informacyjnej jednostki. Wymaga jednak zasygnalizowania, że nowe przepisy implikują konsekwencje podlegające negatywnej ocenie nie tylko ze względu na wolnościowy aspekt autonomii informacyjnej, lecz również inne wartości konstytucyjne, w tym bezpieczeństwo jednostki. Przejawia się to zwłaszcza w ograniczeniu możliwości prowadzenia prewencyjnej kontroli trzeźwości pracowników.

Przywołane zagadnienie nie zostało w sposób systemowy uregulowane w przepisach Kodeksu pracy. Ogólnej podstawy do prowadzenia prewencyjnej kontroli trzeźwości trudno więc szukać w przepisach prawa, a jeżeli przyjąć, że w jej toku przetwarzane są dane wrażliwe, to podstawy takiej nie może również stanowić zgoda pracownika, gdyż w praktyce nie będzie ona udzielana z jego inicjatywy, lecz w wyniku działań podjętych przez pracodawcę. Ożywioną dyskusję nad wskazanym problemem spowodował komunikat zamieszczony na stronie internetowej Urzędu Ochrony Danych Osobowych, z którego wynika, że nowelizacja Kodeksu pracy z dnia 21 lutego 2019 r. nie dała pracodawcom uprawnienia do samodzielnego prowadzenia kontroli stanu trzeźwości pracowników, w tym kontroli wyrywkowych. Uznano przy tym „wiedzę o tym, czy ktoś jest nietrzeźwy”, za informację o stanie zdrowia, a więc dane wrażliwe, i wskazano, że art. 22^{1b} k.p. nie stanowi podstawy do prowadzenia kontroli trzeźwości przez pracodawców⁵³. Komunikat nie tylko zanegował możliwość prowadzenia — w obowiązującym stanie prawnym — prewencyjnej kontroli trzeźwości pracowników, lecz pośrednio potwierdził również, że regulacja prawna dotycząca zgody na przetwarzanie wrażliwych danych pracowniczych nie pozwala na przetwarzanie tych danych nawet wówczas, gdy pozostaje to w interesie pracownika lub osób trzecich. A przecież pracownicy mogą wyrażać wolę poddania się stosownym badaniom, aby w ten sposób odeprzeć niesłuszne podejrzenia albo uniknąć zagrożeń, jakie w miejscu pracy mogliby stworzyć nietrzeźwi współpracownicy. Jedynie zasygnalizowana — ze względu na ramy artykułu — kwestia obrazuje, że przyjęty przez ustawodawcę paternalistyczny model ochrony prywatności pracowników i osób ubiegających się o zatrudnienie wymaga pogłębionej refleksji.

⁵³ Komunikat UODO z 27 czerwca 2019 r., *Nowelizacja Kodeksu pracy nie dała pracodawcom uprawnienia do badań alkometrem*, <<https://uodo.gov.pl/138/1076>>, dostęp 9 XI 2020.

VII. Podsumowanie

Wprowadzone do Kodeksu pracy przepisy art. 22^{1a} i art. 22^{1b} przecinają dotychczasowy spór o prawną dopuszczalność przetwarzania danych pracowniczych na podstawie zgody. Ustawodawca przesądził bowiem, że również w stosunkach pracy, które przecież ze swej natury charakteryzują się brakiem równorzędności stron i podporządkowaniem pracowniczemu, zgoda może zostać udzielona w sposób dobrowolny, stanowiąc skuteczną przesłankę legalizującą przetwarzanie danych osobowych. Przez instytucję zgody urzeczywistnia się wolność pracowników i osób ubiegających się o zatrudnienie do dysponowania informacjami o sobie oraz przejawia się zasada autonomii woli. Prawne usankcjonowanie zgody jest ponadto odpowiedzią prawodawcy na powszechnie przyjętą praktykę rynkową. Nawet pobieżna analiza ogłoszeń o pracę oraz aplikacji kandydatów pozwala stwierdzić, że w obrocie prawnym powszechnie przyjmuje się zgodę za podstawę pozyskiwania i dalszego przetwarzania danych w procesie rekrutacji pracowników.

Rozwiązania przyjęte w przepisach art. 22^{1a} § 1 i art. 22^{1b} § 1 k.p. należy jednak ocenić krytycznie w zakresie, w jakim odpowiednio wyłączają one oraz ograniczają możliwość przetwarzania na podstawie zgody informacji o skazaniach oraz danych wrażliwych, nadmiernie ingerując tym samym w autonomię informacyjną jednostki (w sferę wolności ujawniania innym informacji o sobie). Ingerencja ta ma charakter nieproporcjonalny w stosunku do założonego przez ustawodawcę celu ochrony pracowników i kandydatów do pracy jako słabszych uczestników obrotu prawnego. Nie spełnia ona bowiem kryterium konieczności (niezbędności). Wynika to z faktu, że istnieją w systemie prawnym rozwiązania, które pozwalają osiągnąć wystarczający poziom ochrony pracowników i osób ubiegających się o zatrudnienie przed praktykami drenażu informacyjnego, a jednocześnie zapewniają wyższy standard realizacji autonomii informacyjnej jednostki.

Alternatywę dla przyjętych przez ustawodawcę rozwiązań, zapewniającą poszanowanie wolności przekazywania danych osobowych innym uczestnikom obrotu prawnego, stanowi przestrzeganie zasad celowości przetwarzania, minimalizacji danych oraz rzetelności, a więc stosowanie zaproponowanego w niniejszym artykule testu dopuszczalności przetwarzania danych. Wymogi te uzupełnia spoczywający na pracodawcach obowiązek konsekwentnego i rzetelnego udzielania pracownikom i kandydatom do pracy wyczerpującej i jednoznacznej informacji o dobrowolności zgody na przetwarzanie danych osobowych oraz o braku negatywnych konsekwencji w przypadku odmowy jej udzielenia. Najbardziej rażącym przypadkiem „wymuszania” danych pracowniczych można natomiast przeciwdziałać, wykorzystując instytucję wadliwości zgody na przetwarzanie danych, opartą na cywilnoprawnej konstrukcji wad oświadczenia woli. Nieodzownym gwarantem skuteczności wymienionych rozwiązań prawnych są dotkliwe sankcje w postaci administracyjnych kar pieniężnych, przewidziane już obecnie w art. 83 RODO.

Rozważania przedstawione w niniejszym artykule prowadzą do wniosku, że wskazana jest rezygnacja z wątpliwego konstytucyjnie rozwiązania przyjętego w art. 22^{1a} § 1 i art. 22^{1b} § 1 k.p., polegającego na wyłączeniu lub ograniczeniu przetwarzania na podstawie zgody danych pracowniczych dotyczących skazań oraz danych wrażliwych.

Jednocześnie ustawodawca powinien wprowadzić regulację, która w sposób jednoznaczny normowałaby kwestię skuteczności zgody udzielonej w warunkach wadliwości oświadczenia podmiotu danych, a także uzupełnić zakres obowiązku informacyjnego pracodawcy wobec pracownika i kandydata do pracy o wyczerpujące informacje dotyczące warunków, jakie musi spełniać skutecznie udzielona zgoda, i braku negatywnych konsekwencji odmowy jej udzielenia.

Bibliografia

ŹRÓDŁA

- BVerfG, Urteil des Ersten Senats vom 15. Dezember 1983 — 1 BvR 209/83-, Rn. (1-215), <https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Entscheidungen/DE/1983/12/rs19831215_1bvr020983.html>.
- Gesetz über eine Volks-, Berufs-, Wohnungs- und Arbeitsstättenzählung (Volkszählungsgesetz 1983) vom 25. März 1982, Bundesgesetzblatt Nr. I, S. 369.
- Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland vom 23. Mai 1949, Bundesgesetzblatt Nr. I, S. 1.
- Komunikat UODO z 27 czerwca 2019 r., *Nowelizacja Kodeksu pracy nie dała pracodawcom uprawnień do badań alkomatem*, <<https://uodo.gov.pl/pl/138/1076>>.
- Konstytucja Rzeczypospolitej Polski z dnia 2 kwietnia 1997 r., Dz.U. z 1997 r. nr 78, poz. 483.
- Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 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), Dz. Urz. UE L 119 z 4.05.2016, ze zm.
- Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. — Kodeks cywilny, Dz.U. z 2020 r. poz. 1740.
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. — Kodeks pracy, Dz.U. z 2020 r. poz. 1320.
- Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych, Dz.U. z 2016 r. poz. 922, ze zm.
- Ustawa z dnia 21 lutego 2019 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem stosowania rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 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), Dz.U. z 2019 r. poz. 730.
- Wyrok NSA z 1 grudnia 2009 r., sygn. akt I OSK 249/09.
- Wyrok NSA z 6 września 2011 r., sygn. akt I OSK 1476/10.
- Wyrok SN z 5 sierpnia 2008 r., sygn. akt I PK 37/08.
- Wyrok SN z 6 grudnia 2018 r., sygn. akt II PK 231/17.
- Wyrok TK z 24 czerwca 1997 r., sygn. akt K. 21/96, OTK 1997/2/23.
- Wyrok TK z 12 stycznia 1999 r., sygn. akt P 2/98, OTK 1999/1/2.
- Wyrok TK z 12 stycznia 2000 r., sygn. akt P 11/98, OTK 2000/1/3.
- Wyrok TK z 19 lutego 2002 r., sygn. akt U 3/01, OTK-A 2002/1/3.
- Wyrok TK z 12 listopada 2002 r., sygn. akt SK 40/01, OTK-A 2002/6/81.
- Wyrok TK z 20 czerwca 2005 r., sygn. akt K 4/04, OTK-A 2005/6/64.
- Wyrok TK z 13 września 2005 r., sygn. akt K 38/04, OTK-A 2005/8/92.
- Wyrok TK z 17 czerwca 2008 r., sygn. akt K 8/04, OTK-A 2008/5/81.
- Wyrok TK z 13 czerwca 2011 r., sygn. akt SK 41/09, OTK-A 2011/5/40.

Wyrok TK z 13 grudnia 2011 r., sygn. akt K 33/08, OTK-A 2011/10/116.
Wyrok TK z 22 lipca 2014 r., sygn. akt K 25/13, OTK-A 2014/7/76.
Wyrok TK z 30 lipca 2014 r., sygn. akt K 23/11, OTK-A 2014/7/80.
Wyrok TK z 18 grudnia 2014 r., sygn. akt K 33/13, OTK-A 2014/11/120.
Wyrok TK z 20 stycznia 2015 r., sygn. akt K 39/12, OTK-A 2015/1/2.
Wyrok TK z 14 lipca 2015 r., sygn. akt K 2/13, OTK-A 2015/7/100.
Wyrok TK z 13 października 2015 r., sygn. akt P 3/14, OTK-A 2015/9/145.
Wyrok TK z 14 października 2015 r., sygn. akt Kp 1/15, OTK-A 2015/9/147.
Wyrok TK z 27 października 2015 r., sygn. akt K 5/14, OTK-A 2015/9/150.
Wyrok TK z 25 maja 2016 r., sygn. akt Kp 5/15, OTK-A 2016/24.
Wyrok TK z 11 października 2016 r., sygn. akt SK 28/15, OTK-A 2016/79.
Wyrok TK z 26 kwietnia 2018 r., sygn. akt K 6/15, OTK-A 2018/24.
Wyrok TK z 19 czerwca 2018 r., sygn. akt SK 19/17, OTK-A 2018/42.
Wyrok TK z 5 grudnia 2018 r., sygn. akt K 6/17, OTK-A 2019/1.
Wyrok TK z 8 stycznia 2019 r., sygn. akt SK 6/16, OTK-A 2019/3.
Wyrok WSA w Warszawie z 18 czerwca 2010 r., sygn. akt II SA/Wa 151/10.
Wyrok WSA w Warszawie z 20 czerwca 2011 r., sygn. akt II SA/Wa 719/11.

PIŚMIENNICTWO

- Blonski D., Florenczak-Wątor M., *Problem horyzontalnej skuteczności prawa do ochrony danych osobowych w świetle przepisów konstytucyjnych Polski i Szwajcarii*, „Przegląd Sejmowy” 2015, nr 1(126).
- Bosek L., Szydło M., komentarz do art. 31 Konstytucji RP, [w:] *Konstytucja RP*, t. 1: *Komentarz do art. 1–86*, red. M. Safjan, L. Bosek, C.H.Beck, Warszawa 2016.
- Fajgielski P., komentarz do art. 4 RODO, [w:] *Ogólne rozporządzenie o ochronie danych. Ustawa o ochronie danych osobowych. Komentarz*, Wolters Kluwer, Warszawa 2018.
- Fajgielski P., *Zgoda na przetwarzanie danych osobowych*, [w:] *Ochrona danych osobowych. Aktualne problemy i nowe wyzwania*, red. G. Sibiga, X. Konarski, Wolters Kluwer, Warszawa 2007.
- Garlicki L., komentarz do art. 31 Konstytucji RP, [w:] *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, t. 3, red. L. Garlicki, Wydawnictwo Sejmowe, Warszawa 2003.
- Garlicki L., Zubik M., komentarz do art. 24 Konstytucji RP, [w:] *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, t. 1, red. L. Garlicki, M. Zubik, Wydawnictwo Sejmowe, Warszawa 2016.
- Hornung G., Schnabel Ch., *Data Protection in Germany I: The Population Census Decision and the Right to Informational Self-determination*, „Computer Law & Security Report” 2009, nr 1.
- Kaczmarek-Templin B., *Podstawy legalizacyjne przetwarzania danych osobowych w ogólnym rozporządzeniu o ochronie danych — wybrane zagadnienia*, [w:] *Polska i europejska reforma ochrony danych osobowych*, red. E. Bielak-Jomaa, D. Lubasz, Wolters Kluwer, Warszawa 2016.
- Kamińska-Pietnoczko A., *Dane osobowe w zatrudnieniu*, „Monitor Prawa Pracy” 2015, nr 1.
- Krzysztofek M., *Ochrona danych osobowych w Unii Europejskiej po reformie. Komentarz do rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679*, C.H.Beck, Warszawa 2016.
- Krzywoń A., *Konstytucyjna ochrona pracy i praw pracowniczych*, Wolters Kluwer, Warszawa 2017.
- Kulesza E., *Dopuszczalność kontroli pracowników w świetle przepisów o ochronie danych osobowych*, [w:] *Kontrola pracownika. Możliwości techniczne i dylematy prawne*, red. Z. Góral, Wolters Kluwer, Warszawa 2010.

- Litwiński P., Barta P., Kawecki M., komentarz do art. 4 i 5 RODO, [w:] *Rozporządzenie UE w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i swobodnym przepływem takich danych. Komentarz*, red. P. Litwiński, C.H.Beck, Warszawa 2018.
- Mednis A., *Ochrona prywatności i danych osobowych w przepisach prawa pracy — problemy interpretacyjne i konfrontacja z praktyką*, [w:] *Ochrona danych osobowych podmiotów objętych prawem pracy i prawem ubezpieczeń społecznych. Stan obecny i perspektywy zmian*, red. T. Wyka, A. Nerka, Wolters Kluwer, Warszawa 2012.
- Nerka A., komentarz do art. 5 RODO, [w:] *Ogólne rozporządzenie o ochronie danych osobowych. Komentarz*, red. M. Sakowska-Baryła, C.H.Beck, Warszawa 2018.
- Panowicz-Lipska J., komentarz do art. 24 k.c., [w:] *Kodeks cywilny*, t. 1: *Komentarz do art. 1–352*, red. M. Gutowski, C.H.Beck, Warszawa 2018.
- Pazdan M., komentarz do art. 23 i 24 k.c., [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz do art. 1–449¹⁰*, red. K. Pietrzykowski, C.H.Beck, Warszawa 2011.
- Sibiga G., *Zakres stosowania ustawy o ochronie danych osobowych do przetwarzania danych pracowników i osób ubiegających się o zatrudnienie*, „Monitor Prawa Pracy” 2012, nr 3.
- Stelina J., komentarz do art. 22¹ k.p., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, C.H.Beck, Warszawa 2018.
- Świątkowski A.M., *Kodeks pracy. Komentarz*, C.H.Beck, Warszawa 2016.
- Walczak K., *Ochrona danych osobowych kandydata do pracy w trakcie rekrutacji*, [w:] *Ochrona danych osobowych podmiotów objętych prawem pracy i prawem ubezpieczeń społecznych. Stan obecny i perspektywy zmian*, red. T. Wyka, A. Nerka, Wolters Kluwer, Warszawa 2012.
- Wołyniec A., *Granice uprawnienia pracodawcy do zbierania danych osobowych pracownika lub osoby ubiegającej się o pracę*, „Radca Prawny” 2015, nr 3.
- Zaradkiewicz K., *Wolność „słabszego” do samookreślenia gospodarczego w świetle art. 76 Konstytucji RP*, [w:] *Ochrona strony słabszej stosunku prawnego. Księga jubileuszowa ofiarowana Profesorowi Adamowi Zielińskiemu*, red. M. Boratyńska, Wolters Kluwer, Warszawa 2016.