

Received: 4.07.2022
Accepted: 3.09.2022
Published: 30.09.2022

Roczniki Administracji i Prawa
Annuals of The Administration and Law
2022, XXII, z. 3: s. 185-199
ISSN: 1644-9126
DOI: 10.5604/01.3001.0016.2414
<https://rocznikiadministracjiiprawa.publisherspanel.com>

Magdalena Kuba*
Nr ORCID: 0000-0002-9090-4737

ZAKRES AUTONOMII INFORMACYJNEJ PRACOWNIKA W OKRESIE ZAGROŻENIA WIRUSEM SARS-COV-2

THE SCOPE OF AN EMPLOYEE'S INFORMATIONAL AUTONOMY DURING THE PERIOD OF A THREAT OF THE SARS-COV-2 VIRUS

Streszczenie: W odpowiedzi na nowe zagrożenia spowodowane wirusem SARS-CoV-2 pracodawcy zaczęli podejmować środki profilaktyczne, takie jak m.in. stosowanie testów na obecność wirusa SARS-CoV-2, co na ogół prowadziło do przetwarzania danych dotyczących zdrowia pracowników. Istotne stało się zatem ustalenie, czy pracownik jest zobowiązany do ujawnienia pracodawcy wiedzy nt. swojego stanu zdrowia. Artykuł dotyczy problematyki zakresu autonomii informacyjnej pracownika w okresie zagrożenia wirusem SARS-CoV-2.

Słowa kluczowe: autonomia informacyjna, dane osobowe, ochrona życia i zdrowia pracownika, wirus SARS-CoV-2

Summary: In response to the new threats caused by the SARS-CoV-2 virus employers began to take preventive measures, such as the SARS-CoV-2 virus tests, which generally led to the processing employee health data. Therefore, it became important to determine whether the employee is obliged to disclose to the employer knowledge about his health. The article addresses the issue of the scope of an employee's informational autonomy during the period of threat of the SARS-CoV-2 virus.

Keywords: informational autonomy, personal data, protection of employees life and health, SARS-CoV-2 virus

* dr; Akademia Leona Koźmińskiego w Warszawie, Uniwersytet Łódzki. Źródła finansowania publikacji: Wyższa Szkoła Humanitas; e-mail: mkuba@kozminski.edu.pl

WSTĘP

Okres pandemii spowodowanej wirusem SARS-Cov-2 przyniósł nowe zagrożenia w środowisku pracy, stając się przy tym okazją do weryfikacji kondycji obowiązujących regulacji prawnych. Realizacja spoczywającego na pracodawcy obowiązku ochrony życia i zdrowia pracowników wymagała w wielu wypadkach wdrożenia szczególnych środków profilaktycznych wiążących się z koniecznością udostępnienia przez pracownika informacji dotyczących stanu zdrowia. Okoliczność ta z kolei budziła wątpliwości w kontekście ochrony praw i wolności pracownika, zwłaszcza prawa do prywatności.

Kwestią fundamentalną w tym aspekcie staje się zatem ocena zakresu autonomii informacyjnej pracownika, a zwłaszcza udzielenie odpowiedzi na pytanie, czy ujawnienie przez pracownika informacji nt. swojego stanu zdrowia w związku z zagrożeniem wirusem SARS-Cov-2 stanowi powinność pracownika, czy też ma ono charakter dobrowolny. Zagadnienie to ma o tyle szczególny charakter, że dotyczy informacji kwalifikowanych jako dane szczególnie chronione w świetle art. 9 ust. 1 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady Unii Europejskiej z dnia 27 kwietnia 2016 roku 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)¹. Celem niniejszego opracowania jest zatem podjęcie próby oceny zakresu swobody pracownika w przedmiocie ujawniania pracodawcy informacji nt. swojego zdrowia w związku z zagrożeniem wirusem SARS-Cov-2.

POJĘCIE I ZAKRES AUTONOMII INFORMACYJNEJ CZŁOWIEKA

Autonomia informacyjna człowieka to kategoria rozpatrywana współcześnie w kontekście podstawowych praw i wolności jednostki. Zasadnicze znaczenie w ustaleniu jej treści odegrała judykatura. Odnotować zwłaszcza warto bogaty dorobek orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego², który niejednokrotnie podejmował się rozstrzygnięcia zakresu swobody jednostki w przedmiocie udostępniania innym podmiotom informacji na swój temat.

Przedmiotowa kategoria znajduje aktualnie umocowanie w treści art. 51 ust. 1 Konstytucji RP³, w świetle którego nikt nie może być obowiązany inaczej niż na podstawie ustawy do ujawniania informacji dotyczących swojej osoby. Powyższa regulacja wyznacza *de facto* dwa kierunki udostępniania przez człowieka danych osobo-

¹ Dz. Urz. UE L 119 z 4.5.2016, dalej: „rozporządzenie 2016/679”.

² Zob. m.in. wyroki TK z dnia: 19 lutego 2002 r. (U 3/01); 20 listopada 2002 r. (K 41/02); 17 czerwca 2008 r. (K 8/04).

³ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 roku (Dz.U. 1997, nr 78, poz. 483); dalej: Konstytucja RP.

wych, rozumianych – zgodnie z art. 4 pkt 1 rozporządzenia 2016/679 – jako wszelkie informacje o zidentyfikowanej lub możliwej do zidentyfikowania osobie fizycznej. Po pierwsze, przepis art. 51 ust. 1 Konstytucji RP stanowi *explicite* o obowiązku ujawnienia danych osobowych na podstawie regulacji ustawowej, co w rezultacie oznacza, że autonomia informacyjna człowieka nie jest nieograniczona. Po drugie, udostępnienie danych osobowych może być konsekwencją korzystania przez podmiot danych ze swojej autonomii, a zatem będzie ono miało charakter dobrowolny. Zauważyć przy tym warto, że najbardziej wyraźnym przejawem autonomii informacyjnej człowieka jest zgoda jako podstawa przetwarzania⁴ danych osobowych.

Jak wielokrotnie podnosił Trybunał Konstytucyjny, autonomia informacyjna jednostki jest istotna dla ochrony innych przysługujących jej praw, w tym zagwarantowanego na mocy art. 47 Konstytucji RP prawa do prywatności, zaś: „Istotą autonomii informacyjnej jest pozostawienie każdej osobie swobody określenia sfery dostępności dla innych wiedzy o sobie”⁵. Podobnie jednak jak prawo do ochrony życia prywatnego, tak i autonomia informacyjna nie mają charakteru absolutnego i podlegają określonym ograniczeniom zgodnie z regułą proporcjonalności⁶. Wskazana reguła stanowi również fundament przepisów o ochronie danych osobowych – w świetle motywu 4 preambuły rozporządzenia 2016/679: „Przetwarzanie danych osobowych należy zorganizować w taki sposób, aby służyło ludzkości. 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”. Już sam tytuł rozporządzenia 2016/679, jak i obowiązującej poprzednio dyrektywy 95/46/WE⁷, wskazuje, że założeniem przepisów o ochronie danych osobowych jest zagwarantowanie respektowania prawa do ochrony danych osobowych przy jednoczesnym umożliwieniu względnie swobodnego przepływu tych danych. Poszanowanie autonomii informacyjnej podmiotu danych jest zatem istotne w kontekście przestrzegania przepisów o ochronie danych osobowych, jednakże w pewnych okolicznościach zakres owej autonomii będzie ograniczony, na co wskazują niektóre z przesłanek legalizujących przetwarzanie danych osobowych (m.in. wymieniona w art. 6 ust. 1 lit. c rozporządzenia 2016/679 okoliczność dotycząca obowiązków prawnych administratora⁸, których realizacja

⁴ Przetwarzanie danych osobowych jest rozumiane, na gruncie art. 4 pkt 2 rozporządzenia 2016/679, jako operacje wykonywane na danych osobowych.

⁵ Zob. m.in. wyrok TK z dnia 19 czerwca 2018 r., SK 19/17, OTK-A 2018/42.

⁶ Zob. m.in. wyroki TK z dnia: 11 kwietnia 2000 r., sygn. K 15/98, OTK ZU nr 3/2000, poz. 86; 20 marca 2006 r., sygn. K 17/05, OTK ZU nr 3/A/2006, poz. 30; 2 lipca 2009 r., sygn. K 1/07, OTK ZU nr 7/A/2009, poz. 104.

⁷ Dyrektywa 95/46/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 24 października 1995 roku w sprawie ochrony osób fizycznych w zakresie przetwarzania danych osobowych i swobodnego przepływu tych danych (Dz. Urz. UE L 281 z 23.11.1995).

⁸ W świetle art. 4 pkt 7 rozporządzenia 2016/679 administratorem jest podmiot, który samodzielnie lub wspólnie z innymi podmiotami ustala cele i sposoby przetwarzania danych osobowych.

będzie niekiedy wymagać przetwarzania – a zatem także udostępnienia – danych osobowych).

Zasadniczym elementem autonomii informacyjnej człowieka jest z całą pewnością prawo do samodzielnego decydowania o ujawnianiu innym informacji dotyczących swojej osoby. Jak jednak zaznacza Trybunał Konstytucyjny, kategoria ta obejmuje również prawo do sprawowania kontroli nad tymi danymi, jeśli znajdują się one w posiadaniu innych podmiotów⁹. Oznacza to, że istotne znaczenie dla ochrony autonomii informacyjnej człowieka mają przysługujące mu na mocy przepisów rozporządzenia 2016/679 uprawnienia, takie jak m.in.: prawo dostępu do danych osobowych (art. 15), prawo do sprostowania danych osobowych (art. 16) czy też prawo żądania ich usunięcia (art. 17). Wymienione uprawnienia, choć w nieco innym kształcie, mają także swoje źródło w art. 51 Konstytucji RP.

Zakres autonomii informacyjnej człowieka obejmuje wszelkie informacje – zarówno dane o charakterze ściśle personalnym, jak i informacje dotyczące majątku i sfery ekonomicznej jednostki¹⁰, czy też dane dotyczące zdrowia. Te ostatnie definiowane są w art. 4 pkt 15 rozporządzenia 2016/679 jako informacje o zdrowiu fizycznym lub psychicznym osoby fizycznej, w tym o korzystaniu z usług opieki zdrowotnej, ujawniające informacje o stanie zdrowia tej osoby¹¹. Choć informacje te kwalifikowane są jako dane szczególnie chronione (tzw. dane wrażliwe) na mocy art. 9 ust. 1 rozporządzenia 2016/679, ustanawiającego generalny zakaz ich przetwarzania¹², nic nie stoi na przeszkodzie temu, aby określona osoba w ramach swojej wolności informacyjnej ujawniła innemu podmiotowi dane nt. swojego stanu zdrowia. Zakres autonomii informacyjnej człowieka obejmuje więc zarówno tzw. dane zwykłe, jak i dane szczególnie chronione, w tym informacje dotyczące zdrowia. Należy jednak wyraźnie zaznaczyć, że chodzi tu o swobodę dysponowania informacjami wyłącznie na swój temat, a zatem w takim zakresie, w jakim dane osobowe będą obejmować informacje dotyczące innych osób (np. członków rodziny określonej osoby) jako dane powiązane z określoną osobą, nie będą one przedmiotem autonomii informacyjnej tej osoby.

⁹ Wyrok TK z dnia 17 czerwca 2008 r., K 8/04. Zob. również wyrok TK z dnia 19 lutego 2002 r., U 3/01.

¹⁰ Wyrok TK z dnia 17 czerwca 2008 r., K 8/04.

¹¹ Zob. szerzej: M. Kuba, [w:] E. Bielak-Jomaa, D. Lubasz (red.), *RODO. Ogólne rozporządzenie o ochronie danych. Komentarz*, Warszawa 2018, art. 4, s. 277 i n.

¹² Zgodnie z art. 9 ust. 1 rozporządzenia 2016/679 zabrania się przetwarzania danych osobowych ujawniających pochodzenie rasowe lub etniczne, poglądy polityczne, przekonania religijne lub światopoglądowe, przynależność do związków zawodowych, jak również danych genetycznych, danych biometrycznych służących jednoznacznej identyfikacji osoby fizycznej, danych dotyczących zdrowia, seksualności lub orientacji seksualnej tej osoby.

STANDARDY OCHRONY AUTONOMII INFORMACYJNEJ PRACOWNIKA

Nie ulega wątpliwości, że ustanowiona w art. 51 ust. 1 Konstytucji RP autonomia informacyjna przysługuje także pracownikowi, choć jej realizacja w obszarze zatrudnienia pracowniczego następuje pewnych trudności. Chodzi przy tym zarówno o kwestię ewentualnych oczekiwań pracodawcy w przedmiocie udostępniania przez pracownika określonych informacji, jak i o konsekwencje korzystania przez pracownika z wolności informacyjnej i dostarczania pracodawcy określonej wiedzy na swój temat. Przyczyn takiego stanu rzeczy można dopatrywać się w różnych czynnikach. Z całą pewnością decydujące znacznie ma wśród nich charakter prawny stosunku pracy, a zwłaszcza kierownictwo pracodawcy i podporządkowanie pracownika jako właściwości tego stosunku. To pracodawca jest podmiotem organizującym pracę i nią zarządzającym w ramach prowadzonej działalności, a zatem także – jak wydaje się – predystynowanym do ustalenia zakresu potrzebnych w związku z tym informacji, także tych dotyczących osób zatrudnianych. Pracownik z kolei jako strona mająca podporządkować się poleceniom pracodawcy w ramach realizowanego procesu pracy może postrzegać swoją pozycję w ten sposób, że jest zobligowany udzielić pracodawcy wymaganych przez niego informacji. Istotne znaczenie ma także okoliczność, iż ustawodawca ingeruje w treść relacji łączącej pracodawcę i pracownika, ustanawiając określone ich prawa i obowiązki, zaś ich wykonanie w wielu wypadkach nie będzie możliwe, jeśli pracownik nie udostępni określonych informacji.

W rezultacie ograniczeniu ulega swoboda obydwu stron – pracownik jest bowiem zobowiązany ujawnić dane osobowe, a pracodawca – je pozyskać w celu wywiązania się z nałożonych na niego powinności. Nadmienić przy tym trzeba, że proces przetwarzania przez pracodawcę danych osobowych musi następować zgodnie z przepisami rozporządzenia 2016/679, bez względu na to, czy pracownik udostępnił dane, będąc do tego zobligowany, czy też uczynił to, korzystając wyłącznie ze swojej wolności informacyjnej. Także w tym drugim przypadku pracodawca jako administrator musi respektować przepisy o ochronie danych osobowych, co może wykluczyć dopuszczalność przetwarzania udostępnionych mu w ten sposób danych osobowych, przykładowo z powodu naruszenia zasady celowości (art. 5 ust. 1 lit. b rozporządzenia 2016/679). Oznacza to więc, że konsekwencje korzystania przez pracownika z autonomii informacyjnej mogą być dotkliwe także dla pracodawcy przetwarzającego dane osobowe.

Przyjęty w polskim ustawodawstwie model regulacji ochrony danych osobowych pracownika oraz kandydata do pracy jest, w mojej ocenie, przejawem ochrony autonomii informacyjnej pracownika (kandydata do pracy)¹³. Wprawdzie w art.

¹³ Na temat znaczenia art. 22¹ k.p. w kontekście art. 51 ust. 1 Konstytucji RP: M. Tomaszewska, [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, tom I: *Art. 1-113*, Warszawa 2020, art. 22¹, s. 223.

22¹ k.p.¹⁴ stanowi się o żądaniu pracodawcy odnośnie do podania przez pracownika (a wcześniej kandydata do pracy) określonych danych osobowych, jednakże sformułowane w tym przepisie zamknięte katalogi danych służą w istocie ochronie pracownika i kandydata do pracy przed nadmierną ingerencją pracodawcy w sferę wolności informacyjnej pracownika (kandydata do pracy)¹⁵. Pracodawca nie jest bowiem co do zasady uprawniony, by żądać od pracownika udostępnienia danych innych niż wymienione w treści powyższej regulacji. Ustawodawca przewiduje jednak rozszerzenie katalogu ww. danych w drodze dwóch przepisów. Jak wynika z art. 22¹ § 3 pkt 3 k.p., pracodawca żąda od pracownika podania innych danych osobowych, jeśli jest to konieczne ze względu na korzystanie przez pracownika ze szczególnych uprawnień określonych w prawie pracy. Ponadto art. 22¹ § 4 k.p. odsyła do innych przepisów prawa ustanawiających uprawnienia lub obowiązki, których realizację warunkuje udostępnienie przez pracownika pewnych informacji – również w tym wypadku pracodawca żąda od pracownika podania takich informacji.

Pierwsza ze wskazanych okoliczności w zdecydowanie większym stopniu respektuje autonomię informacyjną pracownika, bowiem pracownik dysponuje swobodą w podjęciu decyzji o korzystaniu lub niekorzystaniu z określonych uprawnień, a wybierając tę drugą ewentualność, nie będzie zobowiązany do udostępnienia pracodawcy określonych danych. W drugiej natomiast sytuacji może chodzić o prawa lub obowiązki pracodawcy, których wykonanie uzasadnia żądanie od pracownika podania określonych informacji. Oznacza to zatem, że wolność informacyjna pracownika doznaje tutaj istotnego ograniczenia. Pracownik będzie bowiem wówczas zobligowany do udostępnienia pewnych danych, przy czym zakres tych danych nie zawsze musi być określony przepisami prawa. Jak wynika z literalnego brzmienia treści art. 22¹ § 4 k.p., wystarczy, że prawo ustanawia daną powinność lub uprawnienie, zaś ocenie podlegać będzie niezbędność pozyskania przez pracodawcę określonych danych osobowych pracownika. Pracodawca dysponuje zatem pewną swobodą w przedmiocie ustalenia, jakie informacje ma udostępnić pracownik, przy czym informacje te mają być adekwatne do celu, jaki stanowi realizacja określonego uprawnienia lub obowiązku.

Ochrona autonomii informacyjnej pracownika uległa wzmocnieniu w drodze przepisów rozporządzenia 2016/679, zwłaszcza w kontekście zasad przetwarzania danych wrażliwych. Jak wynika bowiem z art. 9 ust. 2 lit. b rozporządzenia 2016/679, dopuszczalne jest przetwarzanie danych szczególnie chronionych, w tym danych dotyczących zdrowia, gdy jest to niezbędne do wypełnienia obowiązków i wykonywania szczególnych praw w dziedzinie m.in. prawa pracy, o ile jednak przetwarzanie tych danych jest

¹⁴ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2020 r., poz. 1320, ze zm.); dalej: k.p.

¹⁵ Zob. T. Świętnicki, M. Jakubik, *Ochrona danych osobowych w stosunkach pracy*, „Roczniki Administracji i Prawa” 2021, nr XXI, s. 334.

dozwolone prawem unijnym lub krajowym, ewentualnie porozumieniem zbiorowym wydanym na podstawie prawa krajowego, przewidującymi odpowiednie zabezpieczenia praw podstawowych i interesów podmiotu danych. Oznacza to więc, że legalność przetwarzania danych wrażliwych pracownika warunkowana jest nie tylko wyznaczeniem przez prawodawcę szczególnych praw i obowiązków, ale także ustaleniem dopuszczalności przetwarzania tych danych w drodze konkretnych regulacji prawnych. Z tych zresztą powodów dokonano stosownych zmian polskich regulacji prawnych, czyniąc zadość wymogom sformułowanym w art. 9 ust. 2 lit. b rozporządzenia 2016/679. Jako przykłady mogą posłużyć art. 2b ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych¹⁶ oraz ust. 1b art. 8 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych¹⁷, dodane na mocy ustawy z dnia 21 lutego 2019 r.¹⁸ Ustawodawca przewidział w nich *explicite* dopuszczalność przetwarzania przez pracodawcę danych dotyczących zdrowia, mimo że wątpliwości nie budziła, przynajmniej z reguły, niezbędność pozyskiwania przez pracodawcę tych danych w związku z realizacją uprawnień pracowników niepełnosprawnych i obowiązków pracodawców ich zatrudniających, jak również w związku z udzielaniem pracownikom stosownych świadczeń socjalnych.

Prawodawca unijny ustanowił zatem podwyższone standardy ochrony danych wrażliwych pracownika, tym samym zapewniając szeroki zakres ochrony autonomii informacyjnej pracownika. Odmienne zakres tej autonomii kształtuje się w kontekście przetwarzania przez pracodawcę danych zwykłych pracownika. W świetle art. 6 ust. 1 lit. c rozporządzenia 2016/679 zawierającego zasadniczą przesłankę przetwarzania tych danych dopuszczalność owego przetwarzania warunkuje jedynie ustalenie w przepisach prawnych obowiązków pracodawcy, których wykonanie wymagać będzie przedmiotowego przetwarzania. W tym kontekście przepis art. 22¹ § 4 k.p. jest spójny z przepisami rozporządzenia 2016/679, a polskie regulacje określające obowiązki pracodawcy stanowią uszczegółowienie przesłanki z art. 6 ust. 1 lit. c rozporządzenia 2016/679. Odmienne ocenić należy relację między art. 22¹ § 4 k.p. czy nawet art. 22¹ § 3 pkt 3 k.p. i art. 9 ust. 2 lit. b rozporządzenia 2016/679. Powyższe przepisy prawa krajowego zawierają bowiem upoważnienie dla pracodawcy do żądania od pracownika podania danych osobowych wówczas, gdy jest to niezbędne dla realizacji uprawnień lub obowiązków określonych prawem, zaś art. 9 ust. 2 lit. b rozporządzenia 2016/679 ustanawia dodatkowy wymóg uwzględnienia w przepisach prawa dopuszczalności przetwarzania danych wrażliwych, jak również określenia w nich

¹⁶ Tekst jedn. Dz.U. z 2021 r., poz. 573.

¹⁷ Tekst jedn. Dz.U. z 2022 r., poz. 923.

¹⁸ 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. poz. 730.

odpowiednich środków bezpieczeństwa. Nadmienić przy tym wypada, że art. 88 ust. 1 rozporządzenia 2016/679 upoważniają państwa członkowskie do przyjęcia krajowych regulacji prawnych dotyczących ochrony danych osobowych pracowników przewiduje, że ma to być szczególna ochrona praw i wolności pracownika¹⁹, tymczasem powyższe przepisy Kodeksu pracy zdają się standardy tej ochrony obniżać.

Mając jednak na względzie pierwszeństwo rozporządzenia 2016/679, należy przyjąć, że autonomia informacyjna pracownika w przedmiocie danych wrażliwych, w tym danych dotyczących zdrowia, jest szeroko chroniona na gruncie przepisów o ochronie danych osobowych, a zasadniczym elementem tej ochrony jest okoliczność, iż pracownik jest zobowiązany do ujawnienia powyższych danych tylko wówczas, gdy ustawodawca przewidział dopuszczalność przetwarzania tych danych. W mniejszym natomiast stopniu chroniona jest autonomia informacyjna pracownika w kontekście przetwarzania danych zwykłych, bowiem w tym przypadku pracodawca ustala niezbędny zakres informacji, jakie pracownik ma udostępnić dla celów wykonania obowiązków prawnych pracodawcy. Zaznaczyć wypada, że ochronie autonomii informacyjnej pracownika służy także szereg innych rozwiązań przewidzianych zwłaszcza przepisami rozporządzenia 2016/679, w tym m.in. obowiązujące pracodawcę jako administratora zasady przetwarzania danych osobowych²⁰ oraz przysługujące pracownikowi prawa podmiotu danych.

Ponadto istotne znaczenie dla ochrony autonomii informacyjnej pracownika mają sformułowane zarówno w rozporządzeniu 2016/679 (art. 7), jak i polskim Kodeksie pracy (art. 22^{1a} i 22^{1b}), wymogi odnośnie do zgody pracownika jako podstawy przetwarzania danych osobowych. Trzeba jednak zaznaczyć, że w przypadku stosunków prawnych, takich jak stosunek pracy, których treść w znaczącym stopniu wyznacza ustawodawca, pozostaje niewielki margines dla zastosowania przesłanki zgody jako podstawy przetwarzania danych osobowych. Dotyczy to zwłaszcza tytułowej problematyki, bowiem zagrożenie wirusem SARS-CoV-2 to okoliczność istotna nie tylko w kontekście ochrony zdrowia i życia pracowników, ale szerzej – bezpieczeństwa publicznego, co przesądza o potrzebie wprowadzania odpowiednich rozwiązań obligujących osoby, których dane dotyczą, do udostępniania danych osobowych.

¹⁹ Zob. szerzej: P. Litwiński, P. Barta, [w:] P. Litwiński, (red.), P. Barta, M. Kawecki, *Rozporządzenie UE w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i swobodnym przepływem takich danych. Komentarz*, Warszawa 2018, s. 875 i n.

²⁰ Szczególne znaczenie w kontekście stanowiącego element autonomii informacyjnej pracownika prawa do kontroli nad swoimi danymi osobowymi ma w szczególności wskazana w art. 5 ust. 1 lit. a rozporządzenia 2016/679 reguła przejrzystości – zgodnie z tą zasadą pracownik ma być świadomy wszelkich aspektów przetwarzania przez pracodawcę dotyczących go danych.

OCHRONA ŻYCIA I ZDROWIA CZŁOWIEKA A ZAKRES AUTONOMII INFORMACYJNEJ PRACOWNIKA W OKRESIE ZAGROŻENIA WIRUSEM SARS-COV-2

Okres pandemii przyniósł wiele nowych regulacji w polskim porządku prawnym, jednakże ich treść nie była i w dalszym ciągu nie jest na tyle konkretna, by nie budzić wątpliwości w przedmiocie dopuszczalności przetwarzania przez pracodawcę danych wrażliwych pracownika. Wątpliwości te koncentrują się wokół problematyki przetwarzania danych dotyczących zdrowia, których status prawny – za sprawą art. 9 rozporządzenia 2016/679 – stanowił w wielu wypadkach przeszkodę we wprowadzaniu efektywnych rozwiązań mających na celu zapewnienie należytego poziomu bezpieczeństwa w zakładzie pracy. Bez względu bowiem na to, czy rozważano zastosowanie wskazanej uprzednio przesłanki z art. 9 ust. 2 lit. b rozporządzenia 2016/679, czy też okoliczności określonej w art. 9 ust. 2 lit. i rozporządzenia 2016/679 dotyczącej ochrony zdrowia publicznego, problematyczny okazywał się brak dostatecznie precyzyjnych regulacji prawnych, do których prawodawca unijny odsyła²¹.

Wśród działań podejmowanych w zakładach pracy w okresie pandemii wymienić wypada zwłaszcza dokonywanie pomiarów temperatury ciała u pracowników, a w późniejszym czasie – stosowanie wobec pracowników testów na obecność wirusa SARS-CoV-2. Mimo przyjęcia licznych regulacji prawnych, w tym m.in. wielokrotnie nowelizowanej ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych²², czy ustawy z dnia 16 kwietnia 2020 r. o szczególnych instrumentach wsparcia w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2²³, ustawodawca nie zdecydował o wprowadzeniu szczególnych rozwiązań umożliwiających *expressis verbis* wdrożenie przez pracodawcę tego typu środków profilaktycznych, a przede wszystkim zezwalających – w świetle przepisów rozporządzenia 2016/679 – na przetwarzanie przez pracodawcę danych dotyczących zdrowia pracowników. Bezsprzecznie do takich danych zaliczyć trzeba informacje o obecności wirusa SARS-CoV-2 w organizmie pracownika lub jej braku, jak również dane nt. wysokości temperatury ciała pracownika. W przypadku zatem, gdy realizacja działań kontrolnych pracodawcy we wskazanym obszarze wiąże się z przetwarzaniem danych osobowych, winna być oparta na konkretnej podstawie prawnej. W ocenie Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych funkcję takiej podstawy prawnej mógłby spełniać art. 17 ustawy COVID-19, na mocy którego art. 8a ustawy

²¹ Por. M. Gładoch, *Prawo pracodawcy do kontroli pracowników w związku z zagrożeniem COVID-19*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2020, nr 7, s. 6 i n.

²² Tekst jedn. Dz.U. z 2021 r., poz. 2095, ze zm.; dalej: ustawa COVID-19.

²³ Tekst jedn. Dz.U. z 2022 r., poz. 376.

o Państwowej Inspekcji Sanitarnej²⁴ poszerzono o ust. 5–9²⁵. W świetle z kolei art. 8a ust. 5 powyższej ustawy Główny Inspektor Sanitarny lub działający z jego upoważnienia inny organ Państwowej Inspekcji Sanitarnej może wobec pracodawców wydawać decyzje nakładające obowiązek podjęcia określonych czynności zapobiegawczych lub kontrolnych, jak również formułować zalecenia i wytyczne określające sposób postępowania w przypadku stanu zagrożenia epidemicznego, stanu epidemii albo w razie niebezpieczeństwa szerzenia się zakażenia lub choroby zakaźnej, które może stanowić zagrożenie dla zdrowia publicznego. Upoważnienie do przetwarzania danych dotyczących zdrowia pracownika wynikające z decyzji któregoś z powyższych organów musi jednak budzić zastrzeżenia. W mojej ocenie nie spełnia ono wymogów wynikających z art. 9 ust. 2 lit. b ani też art. 9 ust. 2 lit. i rozporządzenia 2016/679.

Wobec powyższych wątpliwości niektórzy pracodawcy podejmowali próby uniknięcia wejścia w reżim przepisów o ochronie danych osobowych i tak organizowali stosowanie pewnych środków profilaktycznych, by nie dochodziło do wykonywania jakichkolwiek operacji na danych osobowych (np. korzystając z zainstalowanych na terenie zakładu pracy urządzeń do mierzenia temperatury w taki sposób, że po wykonaniu pomiaru urządzenie nie zapisywało informacji o wysokości temperatury konkretnego pracownika). Krytycznie należy zatem ocenić niedostatek regulacji prawnych, które odpowiadałyby wymogom wynikającym z rozporządzenia 2016/679, i w rezultacie pozostawienie pracodawców bez narzędzi umożliwiających efektywne wywiązywanie się ze spoczywającej na nich powinności ochrony życia i zdrowia pracowników, a w wymiarze szerszym – także obowiązku realizacji tak ważnych w okresie pandemii działań na rzecz ochrony zdrowia publicznego.

Jest to o tyle zaskakujące, że życie i zdrowie człowieka mają wartość nadrzędną. Życie człowieka jest bezsprzecznie jego podstawowym przymiotem²⁶, a jego prawna ochrona gwarantowana jest na poziomie zarówno międzynarodowym²⁷, europejskim²⁸, jak i krajowym²⁹. Konsekwentnie, szczególnej ochronie podlega także zdrowie człowieka³⁰, wymieniane w pierwszej kolejności w katalogu dóbr osobistych³¹. Ustanowiony w art. 207 § 2 k.p. obowiązek ochrony życia i zdrowia pracowników stanowi zatem podstawową powinność pracodawcy. Jak wskazuje się w orzecznictwie, ma on

²⁴ Ustawa z dnia 14 marca 1985 r. o Państwowej Inspekcji Sanitarnej (tekst jedn. Dz.U. z 2021 r., poz. 195, ze zm.).

²⁵ Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych, *Sprawdzanie temperatury w celu zapobiegania rozprzestrzeniania się COVID-19*, www.uodo.gov.pl [dostęp: 14.07.2022].

²⁶ H. Szewczyk, *Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu*, Warszawa 2007, LEX.

²⁷ Art. 3 Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka przyjętej przez Zgromadzenie Ogólne ONZ dnia 10 grudnia 1948 r.

²⁸ Art. 2 Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności przyjętej przez Radę Europy dnia 4 listopada 1950 r. (Dz.U. z 1993 r. nr 61, poz. 284).

²⁹ Art. 38 Konstytucji RP.

³⁰ Art. 68 Konstytucji RP.

³¹ Art. 23 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (tekst jedn. Dz.U. z 2022 r., poz. 1360).

szczególny charakter – jest to powinność wynikająca ze stosunku pracy o charakterze zobowiązaniowym wobec pracownika i jednocześnie publicznoprawnym wobec państwa³². Istotą jest tutaj zagwarantowanie przez pracodawcę faktycznego bezpieczeństwa w zakładzie pracy³³. Pracodawca powinien więc na bieżąco reagować na pojawiające się zagrożenia i wprowadzać w razie potrzeby adekwatne środki bezpieczeństwa (art. 207 § 2 pkt 3 k.p.), stosując przy tym również zasady ostrożności wynikające z przesłanek naukowych czy technicznych, ale także doświadczenia życiowego³⁴. Wdrażane w tym zakresie rozwiązania – jak pokazał okres pandemii – podlegają jednak weryfikacji pod kątem przepisów o ochronie danych osobowych wówczas, gdy ich stosowanie wiąże się z przetwarzaniem danych osobowych pracownika. Zarówno pomiar temperatury ciała u pracowników, jak i poddawanie ich badaniom na obecność wirusa SARS-CoV-2 przy pomocy testów przesiewowych, to działania, których efektem z reguły jest przetwarzanie danych dotyczących zdrowia pracownika. Tym bardziej tak kwalifikować trzeba pozyskiwanie informacji nt. przyjęcia lub nieprzyjęcia przez pracownika szczepienia ochronnego przeciwko ww. wirusowi.

W świetle powyższych rozważań należy skonstatować, że udostępnienie przez pracownika przedmiotowych danych co do zasady będzie mieć charakter dobrowolny. Dotyczy to zwłaszcza informacji o przyjęciu lub nieprzyjęciu szczepienia ochronnego przeciwko SARS-CoV-2, szczególnie jeśli zważyć na okoliczność, iż ustawodawca – nowelizując przepisy ustawy z dnia 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi³⁵ – nie zdecydował o wprowadzeniu obowiązku poddawania się tym szczepieniom. Wobec braku takiej powinności tym istotniejsze znaczenie może mieć przeprowadzanie w zakładach pracy testów na obecność wirusa SARS-CoV-2, przy czym legalność tych działań – zwłaszcza jeśli wiążą się one z przetwarzaniem danych osobowych – jest w aktualnym stanie prawnym wysoce wątpliwa. Ustawodawca postanowił zatem o utrzymaniu szerokiego zakresu ochrony autonomii informacyjnej pracownika. Co więcej, zaznaczyć trzeba, że nawet jeśli pracodawca jedynie zaproponuje pracownikowi poddanie się takiemu badaniu, a ten ostatni wyrazi na to zgodę, to w świetle art. 22^{1b} § 1 k.p. pozyskanie w ten sposób przez pracodawcę danych dotyczących zdrowia pracownika należy ocenić jako bezprawne. Powyższy przepis dopuszcza wprawdzie możliwość przetwarzania przez pracodawcę danych wrażliwych pracownika w oparciu o jego zgodę, ale wyłącznie w okolicznościach, gdy pracownik udostępnia te dane pracodawcy z własnej inicjatywy, a nie na wniosek pracodawcy.

Podsumowując, należy stwierdzić, że pracownik dysponuje szerokim zakresem wolności informacyjnej w przedmiocie ujawniania pracodawcy danych dotyczących zdrowia w związku z zagrożeniem wirusem SARS-CoV-2. Udostępnienie tych

³² Zob. m.in. wyrok SA w Lublinie z dnia 8 kwietnia 2020 r., III APa 4/20, LEX nr 2978529.

³³ Wyrok SN z dnia 13 września 2016 r., III PK 146/15, LEX nr 2112315.

³⁴ Wyrok SA w Warszawie z dnia 23 listopada 2007 r., III APa 55/07, LEX nr 1645643.

³⁵ Tekst jedn. Dz.U. z 2021 r., poz. 2069; dalej: u.z.c.z.

danych ma bowiem na ogół charakter dobrowolny. Wyjątkiem w tym zakresie są sytuacje prawnie unormowane, do których należy zaliczyć przede wszystkim okoliczność pozyskiwania przedmiotowych danych w związku z odbywaniem przez pracownika kwarantanny lub izolacji – aktualnie stosowne informacje zostają pracodawcy jako płatnikowi składek udostępnione przez ZUS na profilu informacyjnym płatnika składek. Na ogół też pracownik bezpośrednio przekazuje pracodawcy informacje o odbywaniu kwarantanny lub izolacji, ewentualnie o potrzebie poddania się samoizolacji. Brakuje natomiast rozwiązań, które umożliwiłyby pracodawcy wprowadzanie w zakładzie pracy środków ograniczających ryzyko zakażenia wirusem SARS-CoV-2 w sposób zgodny z przepisami rozporządzenia 2016/679.

PODSUMOWANIE

Krytycznie należy ocenić aktualny stan unormowań prawnych dotyczących walki z wirusem SARS-CoV-2 jako nieuwzględniający w dostatecznym stopniu zagrożeń występujących w zakładach pracy. Okres pandemii uwydatnił wynikające z przepisów rozporządzenia 2016/679 ograniczenia w zakresie dopuszczalności przetwarzania przez pracodawcę danych dotyczących zdrowia pracownika. Owe ograniczenia są możliwe do usunięcia – przynajmniej w kontekście podstaw prawnych przetwarzania tych danych – w drodze interwencji prawodawcy krajowego. Co istotne, rzecz nie dotyczy wyłącznie zagrożeń związanych z wirusem SARS-CoV-2, ale wszelkich zagrożeń dla zdrowia i życia pracowników oraz podejmowanych w związku z tym przez pracodawcę działań profilaktycznych, których realizacja wymagać będzie przetwarzania danych osobowych (np. będących przedmiotem licznych dyskusji badań trzeźwości pracowników). W mojej ocenie nałożenie na pracodawcę obowiązku ochrony życia i zdrowia pracowników musi korespondować z przyznaniem mu upoważnienia do przetwarzania danych dotyczących zdrowia pracowników.

Jak się wydaje, obecnie polski ustawodawca przyjął założenie, że to pracownik, będąc obowiązany do przestrzegania przepisów BHP, ujawni w razie potrzeby wiedzę nt. swojego stanu zdrowia w celu umożliwienia pracodawcy podjęcia stosownych działań. Z całą pewnością świadczy o tym nowelizacja Kodeksu wykroczeń³⁶ dokonana na mocy ustawy z dnia 28 października 2020 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z przeciwdziałaniem sytuacjom kryzysowym związanym z wystąpieniem COVID-19³⁷, zgodnie z którą jako wykroczenie kwalifikowane jest m.in. nieprzestrzeganie zakazów, nakazów, ograniczeń lub obowiązków wydanych na podstawie przepisów o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi. Jak słusznie wskazuje T. Wyka, „Pracownik ma obowiązek dbać nie tylko

³⁶ Ustawa z dnia 20 maja 1971 r. – Kodeks wykroczeń (tekst jedn. Dz.U. z 2021 r., poz. 2008).

³⁷ Dz.U. poz. 2112.

o swoje zdrowie, ale także o zdrowie innych osób, na które mają wpływ jego działania.”³⁸. Niezależnie jednak od spoczywających na pracowniku obowiązków ustawodawca winien wyposażyć pracodawcę w możliwości wprowadzania właściwych środków profilaktycznych ograniczających zagrożenia dla życia i zdrowia pracowników, jak i osób trzecich, w taki sposób, aby dopuszczalne było przetwarzanie danych osobowych pracownika w następstwie ich stosowania. Bezspornie bowiem ochrona życia i zdrowia człowieka stanowi wartość nadrzędną, stanowiącą argument na rzecz ograniczenia autonomii informacyjnej pracownika.

Bibliografia

Literatura

Gładoch M., *Prawo pracodawcy do kontroli pracowników w związku z zagrożeniem COVID-19*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2020, nr 7.

Kuba M., [w:] E. Bielak-Jomaa, D. Lubasz (red.), *RODO. Ogólne rozporządzenie o ochronie danych. Komentarz*, Warszawa 2018.

Litwiński P., Barta P., [w:] P. Litwiński (red.), P. Barta, M. Kawecki, *Rozporządzenie UE w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i swobodnym przepływem takich danych. Komentarz*, Warszawa 2018.

Szewczyk H., *Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu*, Warszawa 2007.

Świątnicki T., Jakubik M., *Ochrona danych osobowych w stosunkach pracy*, „Roczniki Administracji i Prawa” 2021, nr XXI.

Tomaszewska M., [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, tom I: Art. 1-113, Warszawa 2020.

Wyka T., *Generalny obowiązek pracodawcy ochrony życia i zdrowia pracowników*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2002, nr 4.

Orzecznictwo

Wyrok TK z dnia 11 kwietnia 2000 r., sygn. K 15/98, OTK ZU nr 3/2000, poz. 86.

Wyrok TK z dnia 19 lutego 2002 roku, U 3/01.

Wyrok TK z dnia 20 listopada 2002 roku, K 41/02.

Wyrok TK z dnia 20 marca 2006 r., sygn. K 17/05, OTK ZU nr 3/A/2006, poz. 30.

Wyrok TK z dnia 17 czerwca 2008 roku, K 8/04.

Wyrok TK z dnia 2 lipca 2009 r., sygn. K 1/07, OTK ZU nr 7/A/2009, poz. 104.

³⁸ T. Wyka, *Generalny obowiązek pracodawcy ochrony życia i zdrowia pracowników*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2002, nr 4, s. 21.

Wyrok TK z dnia 19 czerwca 2018 r., SK 19/17, OTK-A 2018, poz. 42.

Wyrok SN z dnia 13 września 2016 r., III PK 146/15, LEX nr 2112315.

Wyrok SA w Warszawie z dnia 23 listopada 2007 r., III APa 55/07, LEX nr 1645643.

Wyrok SA w Lublinie z dnia 8 kwietnia 2020 r., III APa 4/20, LEX nr 2978529.

Akty normatywne

Powszechna Deklaracja Praw Człowieka przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne ONZ dnia 10 grudnia 1948 r.

Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności przyjęta przez Radę Europy dnia 4 listopada 1950 r., Dz.U. z 1993 r. nr 61, poz. 284.

Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady Unii Europejskiej z dnia 27 kwietnia 2016 roku 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 4.5.2016.

Dyrektywa 95/46/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 24 października 1995 roku w sprawie ochrony osób fizycznych w zakresie przetwarzania danych osobowych i swobodnego przepływu tych danych, Dz. Urz. UE L 281 z 23.11.1995.

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 roku, Dz.U. 1997, nr 78, poz. 483.

Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (tekst jedn. Dz.U. z 2022 r., poz. 1360).

Ustawa z dnia 20 maja 1971 r. – Kodeks wykroczeń (tekst jedn. Dz.U. z 2021 r., poz. 2008).

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2020 r., poz. 1320, ze zm.).

Ustawa z dnia 14 marca 1985 r. o Państwowej Inspekcji Sanitarnej (tekst jedn. Dz.U. z 2021 r., poz. 195, ze zm.).

Ustawa z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (tekst jedn. Dz.U. z 2022 r., poz. 923).

Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (tekst jedn. Dz.U. z 2021 r., poz. 573).

Ustawa z dnia 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi (tekst jedn. Dz.U. z 2021 r., poz. 2069).

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. poz. 730.

Ustawa z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, tekst jedn. (Dz.U. z 2021 r., poz. 2095, ze zm.).

Ustawa z dnia 16 kwietnia 2020 r. o szczególnych instrumentach wsparcia w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2 (tekst jedn. Dz.U. z 2022 r., poz. 376).

Ustawa z dnia 28 października 2020 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z przeciwdziałaniem sytuacjom kryzysowym związanym z wystąpieniem COVID-19 (Dz.U. poz. 2112).