

Mgr Jakub Kowal

Akademia Leona Koźmińskiego

e-mail: jkb.kowal@gmail.com

Wybrane aspekty ochrony prywatności osób zatrudnionych a forma zatrudnienia — uwagi na tle polskich regulacji

Selected aspects of protection of employed persons' privacy and form of employment — remarks on the grounds of the Polish regulations

Streszczenie

Artykuł stanowi próbę analizy oraz oceny wybranych krajowych regulacji dotyczących ochrony prywatności osób zatrudnionych w kontekście europejskich przepisów o ochronie danych osobowych. Celem artykułu jest znalezienie odpowiedzi na pytanie, czy na gruncie polskich przepisów występują różnice w poziomie prawnej ochrony prywatności osób zatrudnionych ze względu na formę zatrudnienia oraz jaki mają one charakter. Aby tego dokonać, autor określa zakres semantyczny pojęcia zatrudnienia w prawie polskim, a następnie analizuje przepisy szczególne dotyczące ochrony prywatności w zatrudnieniu przyjęte przez krajowego ustawodawcę na podstawie upoważnienia zawartego w art. 88 RODO, jak również źródła prawnej ochrony prywatności osób pozostających w zatrudnieniu cywilnoprawnym.

Słowa kluczowe

zatrudnienie, prywatność, ochrona, stosunek pracy, umowy cywilnoprawne

JEL: K31

Abstract

The article constitutes an attempt of an analysis and an assessment of selected national regulations concerning protection of privacy of employed persons in the context of European provisions on personal data protection. The purpose of the research paper is to find an answer to the question whether on the grounds of the Polish provisions any differences to the level of legal protection of employed persons' privacy occur and what their characteristics are. In order to achieve this, the author determines the semantic scope of the notion of employment and subsequently analyses specific provision concerning protection of privacy in employment adopted by the national legislator based on the authorization provided in the Article 88 of the GDPR as well as sources of legal protection of privacy of persons employed on a basis of civil-law agreements.

Keywords

employment, privacy, protection, employment relationship, civil-law agreements

Wprowadzenie

Artykuł stanowi przyczynek do analizy wybranych krajowych regulacji dotyczących ochrony prywatności osób zatrudnionych oraz do ich oceny. Jego celem jest próba znalezienia odpowiedzi na pytanie, czy na gruncie tych regulacji występują różnice w poziomie prawnej ochrony prywatności osób zatrudnionych z uwagi na formę zatrudnienia oraz jaki mają one charakter. W przypadku zidentyfikowania takich różnic istotne jest ustalenie, czy ich istnienie ma uzasadnienie prawne lub aksjologiczne oraz jakie

ewentualne działania powinien podjąć ustawodawca w związku z istnieniem takich różnic.

Ze względu na ograniczenia w zakresie objętości artykułu z analizy wyłączono zagadnienia specyficzne dla zatrudnienia regulowanego pragmatykami służbowymi.

Zatrudnienie — próba określenia zakresu semantycznego

W pierwszej kolejności należy podjąć próbę analizy zakresu pojęcia zatrudnienia, jako kluczowego dla dalszych rozważań.

W języku prawnym zatrudnienie pojawia się w Konstytucji RP, m.in. w art. 33 ust. 2 oraz art. 65 ust. 3 i 5. W ustawie zasadniczej nie pojawia się jednak definicja legalna zatrudnienia. A. Sobczyk (2013, s. 65–67) uznaje, iż z kontekstu, w jakim słowo to zostało wykorzystane w Konstytucji RP, jak również z jego powszechnego znaczenia, przez zatrudnienie należy w tym przypadku rozumieć wykonywanie pracy w celach zarobkowych¹.

Definicji zatrudnienia nie zawiera także kluczowy akt rangi ustawowej regulujący prawne aspekty zatrudnienia, tj. kodeks pracy (ustawa z 26 czerwca 1974 r. — Kodeks pracy, DzU z 2020 r. poz. 1320, dalej: k.p.). Kodeksowe rozumienie pojęcia zatrudnienia można jednak pośrednio wywieść z art. 2 k.p., zgodnie z którym pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Stosownie do art. 22 § 1¹ k.p. zatrudnieniem w tym ujęciu można nazwać wykonywanie pracy na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę umowy zawartej przez strony, na podstawie której praca jest świadczona². Jak słusznie zwraca uwagę G. Goździewicz (2018), pojęcia „praca” oraz „zatrudnienie”, pomimo iż nie zostały przez ustawodawcę zdefiniowane, używane są w kodeksie pracy w różnych kontekstach normatywnych, w znaczeniu przedmiotowym lub o charakterze czynnościowym.

Powyższe jednak nie oznacza, iż w każdym przypadku można stawiać znak równości pomiędzy zatrudnieniem a stosunkiem pracy. H. Szewczyk (2007) zauważa, iż zarówno w literaturze, jak i w przepisach prawa termin „zatrudnienie” ma wiele znaczeń i jest używany w różnych kontekstach, w szerszym rozumieniu obejmuje on także stosunki prawne zbliżone do stosunku pracy³. W piśmiennictwie termin „zatrudnienie” często przywoływany jest właśnie w celu przeciwstawienia zatrudnieniu pracowniczemu różnych rodzajów zatrudnienia niepracowniczego (Barański, 2018). Należy jednak odnotować także pogląd, zgodnie z którym termin „zatrudnienie” zarezerwowany jest dla prawa pracy, a przez to samo sformułowanie „zatrudnienie cywilnoprawne” jest wadliwe (Jończyk, 2012, s. 2).

Zatrudnienie (lub terminy pochodne) jako pojęcie zakresowo szersze od stosunku pracy występuje m.in. w ustawie z 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni (DzU z 2019 r. poz. 466 ze zm.), ustawie z 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (DzU z 2020 r. poz. 1342 ze zm.) oraz ustawie z 12 kwietnia 2018 r. o zasadach pozyskiwania informacji o niekaralności osób ubiegających się o zatrudnienie i osób zatrudnionych w podmiotach sektora finansowego (DzU z 2020 r. poz. 1349, dalej: uzpin). Należy jednak zauważyć, iż odmiennie od przywołanych wyżej regulacji ustawa z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (DzU z 2020 r. poz. 1409 ze zm.) odróżnia zatrudnienie rozumiane jako „wykonywanie pracy na podstawie stosunku pracy, stosunku służbowego oraz umowy o pracę nakładczą” od „innej pracy zarobkowej”, którą jest m.in. wykonywanie pracy lub świadczenie usług na podstawie umów cywilnoprawnych.

Mimo niekonsekwencji terminologicznej ustawodawcy można jednak dostrzec tendencję do poszerzania zakresu semantycznego pojęcia zatrudnienia i obejmowania nim także niepracowniczych form zatrudnienia. Tendencja taka występuje także w orzecznictwie, gdzie wielokrotnie wyrażano pogląd, iż zatrudnienie nie musi mieć charakteru pracowniczego, a praca może być świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych (zob. wyroki SN z 9 grudnia 1999 r., I PKN 432/99, OSNP 2001/9/310, z 18 marca 2014 r., II UK 374/13, OSP 2016/2/21, z 11 stycznia 2017 r., I PK 25/16, OSP 2018/3/29 oraz wyrok NSA z 9 kwietnia 2019 r., II GSK 1721/18, LEX nr 2678706). Podobnie w judykatach Trybunału Konstytucyjnego (wyrok TK z 7 marca 2012 r., K 3/10, OTK-A 2012/3/25) rozróżnia się pojęcie zatrudnienia pracowniczego (rozumianego wąsko jako stosunek pracy) oraz pozapracowniczego (opartego na umowach prawa cywilnego). Wykonywanie czynności na podstawie umów cywilnoprawnych również może zatem stanowić zatrudnienie (szerzej na temat tzw. zatrudnienia niepracowniczego zob. Musiała, 2011). Jednocześnie jednak judykatura nie wypracowała dotychczas jasnych kryteriów odróżniania sytuacji, w których wykonywanie takich czynności może być zakwalifikowane jako zatrudnienie, a w których nie spełnia warunków uznania za zatrudnienie⁴.

W świetle powyższych rozbieżności, widocznych zarówno w przepisach prawa, jak również w literaturze i orzecznictwie, sformułowanie jednoznacznej definicji zatrudnienia nastręcza trudności. Na gruncie niniejszego artykułu za podstawę do dalszej analizy przyjmuję szerokie znaczenie tego terminu, obejmujące wykonywanie przez osobę fizyczną pracy zarobkowej na rzecz podmiotu zatrudniającego niezależnie od rodzaju stosunku prawnego.

Ramowe regulacje unijne dotyczące przetwarzania danych osobowych — zarys ogólny

W celu ustalenia wpływu krajowych regulacji o ochronie danych osobowych na standardy ochrony prywatności osób zatrudnionych należy poddać analizie przepisy przyjęte na poziomie unijnym, ponieważ wyznaczają one ramy działania prawodawcy krajowego.

Ogólne ramy prawne systemu ochrony danych osobowych w Unii Europejskiej wyznaczają przepisy RODO (rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 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. L 119 z 4.05.2016, s. 1–88). Jako rozporządzenie unijne obowiązuje ono w krajowym porządku prawnym bezpośrednio, jest także bezpośrednio stosowane oraz wywiera bezpośredni skutek. Z powyższymi cechami tego rodzaju aktu prawnego związany jest wymóg jego jednolitego stosowania (Jaroszyński, 2011). W literaturze wskazuje się ponadto, że normy zawarte w rozporządzeniach powinny być kompletne, aby

nie wymagały konkretyzacji przez organy krajów członkowskich (Jaroszyński, 2011). Jak wskazuje motyw (10) preambuły RODO, zapewnienie takiego spójnego i jednolitego stosowania przepisów było intencją prawodawcy unijnego.

Analizując podmiotowy zakres ochrony przyznanej na mocy przepisów RODO osobom fizycznym można dostrzec, iż jako regułę przyjęto jednakowy poziom ochrony danych osobowych wszystkich kategorii osób, których dane dotyczą, bez względu na cechy takiej osoby lub jej stan prawny⁵. Zróżnicowanie poziomu ochrony zostało natomiast przewidziane na płaszczyźnie przedmiotowej, tj. dotyczącej kategorii samych danych osobowych, odmienne bowiem obowiązki i ograniczenia zostały nałożone na administratorów danych w związku z przetwarzaniem danych należących do tzw. szczególnych kategorii danych⁶, danych dotyczących wyroków skazujących oraz czynów zabronionych lub powiązanych środków bezpieczeństwa oraz pozostałych danych osobowych. Należy przy tym podkreślić, iż RODO nie zmodyfikowało standardu przyjętego w powyższym zakresie na mocy uchylonej już dyrektywy 95/46/WE⁷.

Od opisanej wyżej reguły równości poziomu ochrony bez względu na status osoby, której dane dotyczą, istnieje wyjątek w zakresie ochrony danych osobowych dzieci⁸. Jednak z uwagi na to, że szczególne regulacje dotyczące przetwarzania danych dzieci nie mają istotnego znaczenia dla analizy na temat zasad prywatności osób zatrudnionych⁹, nie będą one przedmiotem dalszych rozważań.

Upoważnienie do przyjęcia szczególnych regulacji ochrony danych osobowych w obszarze zatrudnienia jako podstawa do wprowadzania krajowych przepisów

Mimo iż RODO zasadniczo opiera się na modelu pełnej unifikacji, zawiera ono także rozwiązania właściwe dla modelu tzw. harmonizacji minimalnej. Prawodawca europejski dopuścił bowiem przyjęcie przez państwa członkowskie przepisów krajowych w niektórych obszarach enumeratywnie wymienionych w rozdziale IX RODO. Zgodnie z art. 88 RODO należy do nich między innymi przetwarzanie w kontekście zatrudnienia.

W zakresie przetwarzania danych w kontekście zatrudnienia prawodawca unijny przewidział możliwość przyjęcia przez państwa członkowskie w swoich ustawodawstwach lub w porozumieniach zbiorowych szczegółowych przepisów mających zapewnić ochronę praw i wolności w przypadku przetwarzania danych osobowych pracowników w związku z zatrudnieniem.

Jak zauważono w literaturze, możliwość wprowadzania regulacji krajowych w obszarze przetwarzania danych osobowych w zatrudnieniu niesie za sobą ryzyko fragmentaryzacji krajowych porządków prawnych państw członkowskich, co może utrudnić realizację swobody przepływu osób (Sokół, 2017, s. 163). Uwaga ta wydaje się trafna w szczególności na gruncie praktycznych problemów, ja-

kie mogą wynikać z takich ewentualnych różnic w przypadkach delegowania pracowników do innych państw członkowskich przez pracodawców w ramach świadczenia usług. Jednak z drugiej strony, jak słusznie wskazuje M. Kuba (2018), specyfika prawa pracy (czy szerzej — prawa zatrudnienia) determinuje konieczność uwzględnienia aspektów regionalnych (w niektórych przypadkach nawet prawa regionalnego), a w konsekwencji określony poziom zróżnicowania kwestii prywatności w zatrudnieniu w krajowych porządkach prawnych.

Analizując brzmienie przepisu art. 88 RODO należy przede wszystkim zwrócić uwagę na problematykę terminologii użytej w polskiej wersji językowej RODO. Polskie tłumaczenie posługuje się bowiem kategorią „przetwarzania (...) w związku z zatrudnieniem, w szczególności do celów (...) wykonania umowy o pracę”. Angielska wersja językowa w tym miejscu odwołuje się do zatrudnienia (*employment*), stanowiąc w cytowanym fragmencie: *"processing (...) in the employment context, in particular for the purposes of (...) the performance of the contract of employment"*. W języku angielskim słowo *employment* należy rozumieć jako zatrudnienie w oparciu o umowę o pracę, w przeciwieństwie np. do słowa *work*, które oznacza osobiste świadczenie pracy także na innej podstawie (zob. w tym zakresie uwagi A. Musiały, 2018, s. 7).

Tłumaczenie *contract of employment* jako „umowy o pracę” jest obecne także w polskich wersjach językowych innych aktów prawa unijnego, np. dyrektywie 91/533/EWG (dyrektywa Rady z 14 października 1991 r. w sprawie obowiązku pracodawcy dotyczącego informowania pracowników o warunkach stosowanych do umowy lub stosunku pracy, Dz. Urz. L 288 z 18.10.1991, s. 32–35). Jednocześnie w tekstach unijnych aktów prawnych występuje rozróżnienie pomiędzy „pracą” a „zatrudnieniem”. Przykładowo, angielska wersja językowa dyrektywy 2000/78/WE (dyrektywa Rady 2000/78/WE z 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, Dz. Urz. L 303 z 2.12.2000, s. 16–22.), odróżnia *employment* (zatrudnienie) od *occupation* (praca)¹⁰.

Powstaje zatem pytanie, w jaki sposób brzmienie postanowień art. 88 RODO powinno być interpretowane przez krajowego ustawodawcę. Sprowadza się to w zasadzie do określenia, czy przez przetwarzanie danych osobowych w kontekście zatrudnienia należy rozumieć przetwarzanie w związku ze stosunkiem pracy, czy też szerzej — z zatrudnieniem (pracowniczym oraz niepracowniczym).

Z jednej strony mogłoby się wydawać, iż posłużenie się terminem *employment*, a we francuskiej wersji językowej *des relations de travail* wskazywałoby na intencję ustawodawcy europejskiego do zawężenia zakresu zastosowania przepisów art. 88 RODO do zatrudnienia pracowniczego (w Polsce — do stosunku pracy). Pojawiające się po słowie „zatrudnieniem” wyliczenie obejmuje ponadto instrumenty i kategorie prawne typowe raczej dla stosunków pracy, takie jak wykonanie umowy o pracę, w tym wykonanie obowiązków określonych przepisami lub porozumieniami zbiorowymi, bezpieczeństwo i higienę pracy¹¹ etc.

Z drugiej zaś strony nie można w tym miejscu nie przytoczyć autonomicznej definicji pracownika w prawie unijnym. Do tej definicji odwołuje się Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej m.in. w wyrokach w połączonych sprawach C-22/08 oraz C-23/08 („Monitor Prawa Pracy” 2009, nr 13, s. 694), a także w wyroku C-228/07 („Monitor Prawa Pracy” 2008, nr 10, s. 557). Zgodnie ze stanowiskiem TSUE, na gruncie Traktatów pracownikiem jest osoba fizyczna świadcząca pracę na rzecz podmiotu zatrudniającego, bez względu na podstawę prawną zatrudnienia, wymiar czasu pracy, wysokość wynagrodzenia czy okres zatrudnienia (Świątkowski, 2014, s. 567; 2016, s. 8). Szerokie rozumienie pojęcia zatrudnienia byłoby także zbieżne z wykładnią tego pojęcia w przytoczonym wyżej orzecznictwie sądów polskich, a w konsekwencji stwarzałoby przyczynek do przyjęcia jednolitych standardów prawnych prywatności w zatrudnieniu, bez względu na rodzaj (podstawę prawną) zatrudnienia.

Wydaje się, iż wobec istnienia przemawiających argumentów na poparcie obu interpretacji, ewentualne rozstrzygnięcie zagadnienia mogłoby nastąpić jedynie w drodze orzeczenia TSUE.

Aby ocenić, czy omawiane rozbieżności wpływają w istocie na zróżnicowanie standardów ochrony prywatności w zatrudnieniu w prawie krajowym, poniżej analizie zostaną poddane polskie przepisy przyjęte na podstawie upoważnienia z art. 88 RODO, a także inne polskie regulacje z zakresu ochrony prywatności w zatrudnieniu.

Przepisy przyjęte na podstawie upoważnienia z art. 88 RODO

W Polsce przepisy stanowiące realizację upoważnienia dla ustawodawcy krajowego zawartego w art. 88 RODO przyjęto dwuetapowo, tj. na mocy ustawy z 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych (DzU z 2019 r. poz. 1781, dalej: uodo) oraz ustawy z 21 lutego 2019 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem stosowania rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 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), DzU z 2019 r. poz. 730, dalej: ustawa sektorowa).

Przepisy uodo — regulacja dotycząca monitoringu

Nowelizacja kodeksu pracy w ramach art. 111 uodo po raz pierwszy wprowadziła do polskiego porządku prawnego kompleksową regulację dotyczącą stosowania przez pracodawców monitoringu w stosunku do pracowników w trzech zasadniczych obszarach: monitoringu wizyjnego (art. 22² k.p.), monitoringu poczty elektronicznej (art. 22³ § 1 k.p.) oraz pozostałych form monitoringu (art. 22³ § 4 k.p.). Ustawodawca w ten sposób przesądził o dopuszczalności monitoringu pracowników¹², określając jednocześnie warunki jego stosowania, do których należy zaliczyć przede wszystkim określenie celów, zakresu i sposobu stosowania moni-

toringu w układzie zbiorowym pracy, regulaminie pracy lub w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy oraz nie jest zobowiązany do przyjęcia regulaminu pracy. Przepisy ograniczają także stosowanie monitoringu jedynie do ściśle określonych celów wymienionych enumeratywnie w przepisach.

Zakres omawianej nowelizacji kodeksu pracy dotyczącej stosowania monitoringu przez pracodawców ogranicza krąg podmiotów chronionych przepisami tej regulacji jedynie do osób pozostających w stosunku pracy. Ograniczenie to jest oczywistą konsekwencją umiejscowienia omawianej regulacji w kodeksie pracy, który reguluje wyłącznie kwestie właściwe tym stosunkom. W praktyce zatem, osoby zatrudnione w oparciu o umowy cywilnoprawne są pozbawione ochrony prawnej przyznanej przez krajowego prawodawcę pracownikom z uwagi na to, że:

a) nie są one co do zasady objęte układem zbiorowym pracy, regulaminem pracy lub obwieszczeniem, w którym pracodawca powinien określić cele, zakres oraz sposób korzystania z monitoringu (art. 22² § 8 k.p.);

b) podmiot zatrudniający nie jest zobowiązany do poinformowania ich o wprowadzeniu monitoringu nie później niż 2 tygodnie przed jego uruchomieniem (art. 22² § 7 k.p.); oraz

c) podmiot zatrudniający nie ma obowiązku przekazania tym osobom na piśmie informacji dotyczącej stosowania monitoringu w zakładzie pracy (art. 22² § 7 k.p.).

Jednocześnie trzeba zauważyć, iż takie osoby mogą w praktyce mieć wpływ na ustalenie celów, zakresu i sposobu stosowania monitoringu w zakładzie pracy, jeżeli są członkami organizacji związkowej, z którą pracodawca uzgadnia regulamin pracy lub negocjuje treść układu zbiorowego pracy. Podmiot zatrudniający takie osoby ma również obowiązek udzielenia im informacji, o której mowa w art. 12 i 13 RODO.

Powyższe prowadzi w praktyce do swoistej dychotomii obowiązków prawnych podmiotu zatrudniającego w sferze monitorowania osób zatrudnionych. Dychotomia ta w mojej ocenie obniża standard ochrony prywatności osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych. Nie ma ona przy tym uzasadnienia funkcjonalnego lub aksjologicznego. Monitoring wizyjny w zakładzie pracy w równym stopniu oddziałuje bowiem na sferę prywatności pracowników, jak i przebywających tam pozostałych zatrudnionych. Podobna sytuacja występuje w przypadku monitoringu poczty elektronicznej oraz innych form monitoringu. Wszak w praktyce do rzadkości będą należeć sytuacje, w których, przykładowo, na udostępnianym osobom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę sprzęcie komputerowym pracodawca zainstaluje oprogramowanie monitorujące ich aktywność, podczas gdy w stosunku do osób wykonujących pracę zarobkową w oparciu o inne podstawy prawne takie rozwiązania nie będą stosowane. Przeciwnie, istnieje większe prawdopodobieństwo, że konieczność spełnienia restrykcyjnych wymogów wynikających z przepisów kodeksu pracy sprawi, iż podmiot zatrudniający nie zdecyduje się na monitorowanie pracowników, natomiast uczyni to w stosunku do osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych.

Przepisy przyjęte na podstawie ustawy sektorowej

W ramach procesu dostosowywania polskiego prawa do wymogów RODO prawodawca krajowy przyjął ustawę sektorową, będącą w istocie zbiorem zmian w przepisach regulujących wiele różnych obszarów życia społecznego i gospodarczego. Jej celem było m.in. usunięcie przepisów, które są sprzeczne z RODO lub które powielają jego rozwiązania, a także dostosowanie RODO (przez implementację wymagających tego przepisów) do specyfiki polskiego porządku prawnego¹³.

W ramach tego pakietu legislacyjnego, na mocy art. 4 ustawy sektorowej, znolizowano art. 22¹ k.p. określający katalog danych osobowych, jakich żąda (uprzednio — jakich mógł żądać) pracodawca od osoby ubiegającej się o zatrudnienie oraz od pracownika.

Nowelizacja miała na celu przede wszystkim doprecyzowanie, że pozyskanie niektórych danych jest obowiązkiem pracodawcy. Jednocześnie ustawodawca wzmacniając ochronę prywatności osób ubiegających się o zatrudnienie przyjął, że norma prawna nie zwalnia pracodawców od konieczności oceny, czy wszystkie z gromadzonych danych konieczne są do celu, jakim jest zatrudnienie określonej osoby. Dotyczy to danych w postaci przebiegu wykształcenia, kwalifikacji zawodowych oraz przebiegu dotychczasowego zatrudnienia, które pracodawca może zbierać jedynie, gdy jest to niezbędne do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku. W tym miejscu należy zwrócić uwagę, iż zgodnie z orzecznictwem SN zatrudnienie na gruncie przepisu art. 22¹ k.p. należy rozumieć szeroko, nie tylko jako zatrudnienie na podstawie umowy o pracę, ale również jako zatrudnienie na podstawie umów cywilnoprawnych (umów zlecenia, o dzieło itp.) (zob. wyrok SN z 11 stycznia 2017 r., I PK 25/16, OSP 2018/3/29).

Ustawodawca wyraźnie ograniczył zatem katalog danych, których przetwarzanie jest dopuszczalne w procesie rekrutacyjnym. Podobnego ograniczenia przepisy kodeksu pracy (oraz inne powszechnie obowiązujące przepisy prawa) nie przewidują w odniesieniu do przetwarzania danych osób zatrudnianych w oparciu o umowy cywilnoprawne.

Problem ten dostrzega Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych (Poradnik RODO, 2018): „W odróżnieniu od pracowniczych form zatrudnienia, przepisy prawa cywilnego nie określają wprost zakresu danych, które mogą być pozyskiwane przez podmiot zatrudniający w ramach niepracowniczych form zatrudnienia. (...) W takiej sytuacji podmiot zatrudniający powinien dokonać analizy zakresu danych, których zebranie jest konieczne w związku z realizacją umowy i ciążącymi na nim obowiązkiem wynikającymi z umowy (...)”.

W przypadku zatrudniania w oparciu o umowy cywilnoprawne to do podmiotu zatrudniającego będącego administratorem danych osobowych należy ocena, jakie dane będą niezbędne do zawarcia i wykonania umowy o zatrudnienie (art. 6 ust. 1 lit. b) RODO); dodatkowo niektóre dane podmiot zatrudniający ma obowiązek przetwarzać ze względu na ciążące na nim wymogi prawne (art. 6 ust. 1 lit. c) RODO). Nie jest on jednak ograniczony zamkniętym katalogiem ustawowym danych osobo-

wych. Świadczy to to niewątpliwie o istotnym różnicowaniu poziomu ochrony danych osobowych osób zatrudnionych ze względu na formę zatrudnienia.

Niezależnie od ograniczenia katalogu danych, jakie pracodawca może pozyskiwać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub od pracownika, nowelizacja kodeksu pracy w ramach ustawy sektorowej wprowadziła także inne mechanizmy podnoszące poziom ochrony prywatności pracowników.

Najistotniejszym¹⁴ z nich są dodatkowe wymogi dotyczące warunków zgody na przetwarzanie danych osobowych pracownika przez pracodawcę, tj. zastrzeżenie, że odmowa wyrażenia zgody lub jej wycofanie nie może być podstawą niekorzystnego traktowania osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika, a także nie może powodować wobec nich jakichkolwiek negatywnych konsekwencji (art. 22^{1a} § 2 k.p.), oraz ograniczenie stosowania zgody jako podstawy przetwarzania danych osobowych należących do szczególnych kategorii danych do przypadków, w których takie dane są udostępniane z inicjatywy osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika (art. 22^{1b} k.p.).

O ile pierwsze z powyższych ograniczeń stanowi jedynie doprecyzowanie warunków dobrowolności zgody, o której mowa w art. 4 pkt 11) oraz art. 7 ust. 4 RODO, o tyle drugi wymóg w istotny sposób zawęża uprawnienia pracodawcy dotyczące przetwarzania danych należących do szczególnych kategorii. Uniemożliwia on bowiem pracodawcy — jak się wydaje — nawet pośrednie inicjowanie procesu jej udzielania. W praktyce obrotu to zazwyczaj administrator danych występuje do osoby, której dane dotyczą, o wyrażenie zgody na przetwarzanie danych, ponieważ to w interesie administratora jest pozyskanie danych.

W związku z powyższym należy stwierdzić, że przedmiotowy mechanizm w istotny sposób ogranicza prawną dopuszczalność ingerencji w prywatność osób zatrudnionych na podstawie stosunku pracy. Na podobne ograniczenie ustawodawca nie zdecydował się w stosunku do danych osobowych osób zatrudnianych w oparciu o umowy cywilnoprawne. W konsekwencji podmiot zatrudniający takie osoby może inicjować proces uzyskiwania zgody na przetwarzanie szerszego katalogu danych niż mógłby to czynić w stosunku do pracowników, w tym np. danych dotyczących zdrowia lub przynależności związkowej.

Podobnie do rozwiązań przewidzianych w nowelizacji kodeksu pracy także nowelizacja przepisów o zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (art. 2b ustawy z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, DzU z 2021 r. poz. 573, dalej: uor) w ramach ustawy sektorowej wprowadza rozwiązania chroniące prywatność zatrudnionych osób niepełnosprawnych. Należą do nich: wymóg wdrożenia przez administratora środków służących ochronie interesu lub podstawowych praw, wolności i prawnie uzasadnionych interesów osoby, której dane dotyczą, w tym w szczególności prawa do uzyskania interwencji ludzkiej, a także szczególne zasady dostępu do danych osobowych dotyczących zdrowia. Także jednak i w przypadku tej regulacji zakres przedmiotowy omawianych przepisów nie dotyczy wszystkich osób zatrudnionych. Wyłączone bowiem zostały z niego osoby zatrudnione na podstawie umów cy-

wilnoprawnych, z wyjątkiem osób odbywających szkolenie, staż, przygotowanie zawodowe oraz praktyki zawodowe lub absolwenckie. Również i powyższe różnicowanie w mojej ocenie nie znajduje uzasadnienia funkcjonalnego lub aksjologicznego.

Przepisy uzpin

Na podstawie art. 10 RODO przetwarzania danych osobowych dotyczących wyroków skazujących oraz naruszeń prawa lub powiązanych środków bezpieczeństwa na podstawie art. 6 ust. 1 wolno dokonywać wyłącznie pod nadzorem władz publicznych lub jeżeli przetwarzanie jest dozwolone prawem Unii lub prawem państwa członkowskiego przewidującymi odpowiednie zabezpieczenia praw i wolności osób, których dane dotyczą.

Na gruncie krajowego ustawodawstwa dotyczącego zatrudnienia upoważnienie takie przewiduje powołana wyżej ustawa z 12 kwietnia 2018 r. o zasadach pozyskiwania informacji o niekaralności osób ubiegających się o zatrudnienie i osób zatrudnionych w podmiotach sektora finansowego (uzpin). Jej celem jest stworzenie podstaw prawnych dla pracodawców z sektora finansowego do badania niekaralności osób zatrudnionych i osób ubiegających się o zatrudnienie w tych podmiotach¹⁵.

Podmiotowy zakres zastosowania uzpin jest ograniczony do podmiotów sektora finansowego w rozumieniu art. 2 ust. 1 i 2 ustawy oraz niektórych innych podmiotów wskazanych w ust. 3 tego artykułu. Omawiana ustawa jest zatem fragmentaryczną regulacją przyjętą jako wyjątek od generalnego zakazu pozyskiwania przez pracodawców informacji dotyczących karalności kandydatów do pracy wynikającego z art. 10 RODO¹⁶. Uzasadnieniem przyjęcia szczególnych zasad dla sektora finansowego, jak wskazuje projektodawca, jest stworzenie podstaw umożliwiających ochronę własności podmiotów sektora finansowego oraz ich klientów przez zapobieżenie nadużyciom, i w konsekwencji zwiększenie bezpieczeństwa obrotu¹⁷.

Jak już wskazano wyżej, w uzpin przyjęto szeroką definicję „osób zatrudnionych” oraz „osób ubiegających się o zatrudnienie”, obejmującą także niepracownicze formy zatrudnienia. Jednocześnie ustawa nie różnicuje w żaden sposób sytuacji prawnej osób zatrudnionych na podstawie stosunku pracy oraz umów cywilnoprawnych. W szczególności zasady pozyskiwania informacji o niekaralności (art. 4 uzpin), a także obowiązki podmiotu zatrudniającego związane z przetwarzaniem takich danych (art. 7 uzpin) są tożsame bez względu na rodzaj relacji prawnej nawiązanej z zatrudnioną osobą. W tym zakresie uzpin, w przeciwieństwie do kodeksu pracy oraz uor, wprowadza jednolite standardy ochrony prywatności osób fizycznych bez względu na formę zatrudnienia. Rozwiązanie to zasługuje na aprobatę.

Model ogólnej ochrony prawnej prywatności osób fizycznych a zatrudnienie niepracownicze

Porównanie standardu prawnej ochrony prywatności w zatrudnieniu pracowniczym oraz niepracowniczym wymaga

wskazania źródeł ogólnej prawnej ochrony prywatności osób fizycznych oraz udzielenia odpowiedzi na pytanie, czy przewidują one szczególną ochronę prawną prywatności osób pozostających w zatrudnieniu niepracowniczym¹⁸. W przypadku istnienia rozwiązań przewidujących taką szczególną ochronę należałoby bowiem określić, czy ograniczają one zidentyfikowane wyżej różnice w poziomie ochrony prywatności osób pozostających w zatrudnieniu pracowniczym oraz pozostałych osób zatrudnionych.

W ramach prawa cywilnego niewątpliwie do przepisów z zakresu ochrony prywatności można zaliczyć regulacje dotyczące ochrony dóbr osobistych, zwłaszcza prawa do prywatności, oraz przepisy dotyczące prawnej ochrony wizerunku i tajemnicy korespondencji. Nie zawierają one jednak norm dotyczących szczególnej sytuacji osób zatrudnionych w ramach stosunków niepracowniczych.

Podobnie brakuje takich rozwiązań w prawie karnym, pomimo istnienia przepisów penalizujących różne formy naruszania prywatności¹⁹.

Natomiast w ramach gałęzi prawa administracyjnego — poza wskazanym już RODO oraz uodo — do istotnych regulacji należy zaliczyć przepisy dotyczące dostępu do informacji publicznej²⁰. Również i one jednak nie przewidują regulacji szczególnych dotyczących ochrony prywatności osób pozostających w zatrudnieniu niepracowniczym.

W świetle powyższego, w mojej ocenie, na postawione pytanie o szczególną ochronę prawną prywatności osób pozostających w zatrudnieniu niepracowniczym należy udzielić odpowiedzi przeczącej. Wyżej wymienione przepisy, w szczególności regulacje karnoprawne oraz regulacje z zakresu ochrony dóbr osobistych, mają bowiem charakter ogólny pod względem podmiotowym, co skutkuje zasadniczo jednolitym modelem ochrony prawnej niezależnie od rodzaju lub cech podmiotu objętego tą ochroną²¹. Nie istnieją zatem — na gruncie omawianych regulacji — rozwiązania ograniczające różnice w poziomie ochrony prywatności osób pozostających w zatrudnieniu pracowniczym oraz pozostałych osób zatrudnionych.

Podsumowanie

Konkludując powyższe rozważania, należy postawić wniosek, iż przyjęte przez ustawodawcę krajowego na podstawie upoważnienia z art. 88 RODO postanowienia uodo i ustawy sektorowej w istotny sposób różnicują zasady ochrony osób zatrudnionych na podstawie stosunku pracy oraz na podstawie umów cywilnoprawnych. Różnicowanie to przejawia się w objęciu ochronnymi regulacjami dotyczącymi stosowania monitoringu jedynie pracowników w rozumieniu art. 2 k.p., przyjęciu w stosunku do nich zamkniętego katalogu danych osobowych, jakie przetwarza pracodawca na etapie ubiegania się o zatrudnienie oraz po zatrudnieniu pracownika, zastosowaniu dodatkowych wymogów w zakresie zgody na przetwarzanie danych osobowych należących do szczególnych kategorii danych oraz nieobjęciu ochronnymi regulacjami dotyczącymi osób niepełnosprawnych zatrudnionych w oparciu o umowy prawa cywilnego.

Powyższe różnice prowadzą do istotnych dysproporcji pomiędzy poziomem ochrony prywatności osób zatrud-

nionych. W mojej ocenie dysproporcji tych nie można uzasadnić prawną specyfiką stosunku pracy. Opisane w niniejszym artykule restrykcje i wymogi stanowią bowiem odpowiedź ustawodawcy na problemy, które nie są wyłącznie właściwe stosunkowi pracy. Dotyczy to w szczególności stosowania monitoringu oraz zbierania nadmiernej ilości danych osobowych o osobach zatrudnionych i ubiegających się o zatrudnienie. Jak wskazano na przykładzie monitoringu, problemy te dotyczą w równym stopniu także osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych. Różnicowanie pozycji prawnej osób zatrudnionych w oparciu o różne formy zatrudnienia w sferze ochrony prywatności nie jest w związku z tym zasadne.

Mając zatem na uwadze konieczność realizacji przez ustawodawcę zasady równości formalnej, zgodnie z którą jednostki znajdujące się w podobnej sytuacji powinny być traktowane tak samo, należy postulować zrównanie tej pozycji. Postulat ten wydaje się słuszny w szczególności wobec faktu, że powszechnie obowiązujące przepisy z zakresu prawa pracy i zatrudnienia, a także ubezpieczeń społecznych w wielu przypadkach dążą do zrównania praw i obowiązków osób pozostających w stosunku pracy oraz zatrudnianych w oparciu o umowy cywilnoprawne. Dotyczy to np. bezpieczeństwa i higieny pracy, praw i wolności związkowych, zatrudniania tymczasowego, minimalnego wynagrodzenia, objęcia ubezpieczeniami społecznymi, ochrony przed pracą w niedzielę, uprawnień związanych z uczestnictwem w pracowniczych planach kapitałowych etc.

Należy dodatkowo podkreślić, że różnicowanie standardów ochrony danych osobowych na poziomie krajowym może stać w sprzeczności z przewidzianą w RODO regułą jednolitego poziomu ochrony w aspekcie podmiotowym, a nawet z samym celem regulacji art. 88 RODO, którym jest umożliwienie państwom członkowskim UE podwyższania standardów ochrony danych osobowych w zatrudnieniu.

Jednocześnie obecnie przyjęty model ochrony prywatności osób fizycznych na gruncie przepisów prawa cywilnego, prawa karnego i prawa administracyjnego jest modelem ochrony jednolitej, niezależnej od rodzaju lub cech podmiotu objętego tą ochroną. Polski ustawodawca powinien zatem rozważyć unifikację także zasad ochrony prywatności w zatrudnieniu poprzez przyjęcie aktu rangi ustawowej kompleksowo regulującego tę sferę²². Postanowienia takiego aktu powinny znaleźć zastosowanie do osób fizycznych wykonujących pracę zarobkową na rzecz podmiotu zatrudniającego niezależnie od rodzaju stosunku prawnego, a także niezależnie od rodzaju podmiotu zatrudniającego (choć oczywiście należy rozważyć wprowadzenie uregulowań specyficznych dla niektórych sektorów gospodarki, takich jak sektor finansowy). Przyjęcie kompleksowej regulacji prawnej pozwoliłoby w pełniejszy sposób realizować założenia europejskiego systemu prawnej ochrony osób fizycznych w zakresie przetwarzania ich danych osobowych oraz przyczyniłoby się do ujednolicenia zasad ochrony prywatności w zatrudnieniu.

Przypisy/Notes

¹ Autor zwraca uwagę, że na gruncie prawa konstytucyjnego pojęcia pracy i zatrudnienia należy rozumieć szeroko, inaczej niż w rozumieniu samego kodeksu pracy.

² Można przy tym argumentować, iż sformułowanie „zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy” wskazuje na dopuszczalność istnienia także innych (poza stosunkiem pracy) rodzajów zatrudnienia.

³ Za szerszą konotacją terminu „zatrudnienie” w świetle zachodzących zmian na rynku pracy opowiada się także M. Gersdorf (2013).

⁴ Przykładowo, kryterium tym niewątpliwie nie może być występowanie elementu podporządkowania (władztwa) pracowniczego, bowiem jest ono uznawane za kluczową cechę identyfikującą wyłącznie stosunek pracy, swoistą „linię demarkacyjną” odróżniającą ten stosunek od stosunków cywilnoprawnych (por. Musiała, 2019, s. 6, a także wyrok SN z 22 kwietnia 2015 r., II PK 153/14, OSP 2016/6/62 oraz wyrok SA w Łodzi z 24 maja 2016 r., III AUa 906/15, LEX nr 2071305). Należy zwrócić uwagę na fakt, iż SN wydał także orzeczenie, w którym stwierdził, że w umowie zlecenia mogą wystąpić cechy kierownictwa i podporządkowania, choć nie takie same, jak w zależności właściwej dla stosunku pracy (wyrok SN z 11 września 2013 r., II PK 372/12, OSNP 2014/6/80).

⁵ Należy przy tym zauważyć, iż unijny organ doradczy w sprawach ochrony danych osobowych — Grupa Robocza art. 29 (obecnie Europejska Rada Ochrony Danych) w swoich materiałach odwołuje się do potrzeby szczególnej ochrony danych osobowych niektórych kategorii osób szczególnie wrażliwych na ingerencję w prywatność, np. pracowników, osób starszych, niepełnosprawnych.

⁶ Danych ujawniających pochodzenie rasowe lub etniczne, poglądy polityczne, przekonania religijne lub światopoglądowe, przynależność do związków zawodowych oraz danych genetycznych, danych biometrycznych lub danych dotyczących zdrowia, seksualności lub orientacji seksualnej tej osoby.

⁷ Dyrektywa 95/46/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 24 października 1995 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w zakresie przetwarzania danych osobowych i swobodnego przepływu tych danych, Dz. Urz. L 281, 23.11.1995, s. 31–50.

⁸ Jak wskazuje ustawodawca europejski w motywie (38) preambuły do RODO, „szczególnej ochrony danych osobowych wymagają dzieci, gdyż mogą one być mniej świadome ryzyka, konsekwencji, zabezpieczeń i praw przysługujących im w związku z przetwarzaniem danych osobowych”.

⁹ Dostrzegam problematykę zatrudniania osób młodocianych i tym samym zastosowania do nich przepisów o ochronie danych osobowych, jednak praktyczny wpływ szczególnej ochrony danych osobowych dzieci na zasady przetwarzania danych zatrudnionych młodocianych uznaję obecnie za marginalny.

¹⁰ Rozważania na temat praktycznego wpływu zakresu semantycznego zwrotów *employment* oraz *work* oraz ewentualnego niewłaściwego przekładu tych zwrotów na krajowe ustawodawstwo przekraczają rozmiary niniejszego opracowania. Szerzej w tym zakresie zob. przede wszystkim Świątkowski, 2014, s. 567; 2016, s. 8. Na temat znaczenia angielskiego słowa *employee* oraz *employment* w szczególności w kontekście unijnej definicji pracownika zob. także Pawluczki i Nowak, 2021.

- ¹¹ Należy przy tym jednak pamiętać, iż obowiązki z dziedziny bezpieczeństwa i higieny pracy obejmują również, zgodnie z art. 304 § 1 k.p., konieczność zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy osobom fizycznym wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, a także osobom prowadzącym w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę działalność gospodarczą na własny rachunek.
- ¹² Stosowanie przez pracodawców monitoringu było przedmiotem rozważań w orzecznictwie jeszcze przed wejściem w życie uodo; zob. przykładowo wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z 13 lutego 2014 r., I OSK 2436/12, Legalis nr 909366.
- ¹³ Zob. uzasadnienie projektu ustawy sektorowej: <http://sejm.gov.pl/Sejm8.nsf/druk.xsp?nr=3050> (14.02.2020)
- ¹⁴ Pozostałe mechanizmy, takie jak wymóg udzielenia upoważnienia w szczególnej formie jaką jest forma pisemna, nie mają w mojej ocenie istotnego znaczenia dla analizowanej problematyki.
- ¹⁵ Zob. uzasadnienie projektu: <http://sejm.gov.pl/Sejm8.nsf/druk.xsp?nr=2287> (23.02.2020).
- ¹⁶ Interesującą argumentację na poparcie tezy przeciwnej przedstawia A. Sobczyk (2018, s. 9).
- ¹⁷ Zob. uzasadnienie projektu: <http://sejm.gov.pl/Sejm8.nsf/druk.xsp?nr=2287> (23.02.2020).
- ¹⁸ Z uwagi na objętość artykułu pełna analiza w tym zakresie nie jest możliwa; ograniczam się do przytoczenia najistotniejszych regulacji z pominięciem m.in. regulacji dotyczących tajemnicy telekomunikacyjnej oraz świadczenia usług drogą elektroniczną.
- ¹⁹ Do takich przepisów należy zaliczyć przede wszystkim art. 190a, art. 191a oraz art. 267 ustawy z 6 czerwca 1997 r. — Kodeks karny (DzU z 2020 r. poz. 1444 ze zm.) oraz art. 107 uodo.
- ²⁰ W szczególności art. 5 ust. 2 ustawy z 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej, DzU z 2020 r. poz. 2176 ze zm.
- ²¹ Dotyczy to oczywiście standardu ochrony prawnej osób fizycznych.
- ²² Prawna regulacja ochrony prywatności w zatrudnieniu w formie odrębnej ustawy występuje np. w ustawodawstwie fińskim.

Bibliografia/References

- Barański, M. (2018). Prawo pracy, dane osobowe pracownika, pojęcie zatrudnienia. Głosa do wyroku SN z dnia 11 stycznia 2017 r., I PK 25/16. *Orzecznictwo Sądów Polskich*, (3).
- Gersdorf, M. (2013). *Prawo zatrudnienia*. Warszawa: LexisNexis.
- Goździewicz, G. (2018). Umowa o pracę a umowa o zatrudnienie (charakterystyka ogólna). W: G. Goździewicz (red.), *Umowa o pracę a umowa o zatrudnienie*. Warszawa: Wolters Kluwer Polska.
- Jaroszyński, T. (2011). *Rozporządzenie Unii Europejskiej jako składnik systemu prawa obowiązującego w Polsce*. LEX.
- Jończyk, J. (2012). Rodzaje i formy zatrudnienia. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (6).
- Kuba, M. (2018). Komentarz do art. 88 RODO. W: E. Bielak-Jomaa i D. Lubasz (red.), *RODO. Ogólne rozporządzenie o ochronie danych. Komentarz*. Warszawa: Wolters Kluwer Polska.
- Musiś, A. (2011). *Zatrudnienie niepracownicze*. Warszawa.
- Musiś, A. (2018). Reperkusje pojęcia „worker” w polskim prawie pracy. *Monitor Prawa Pracy*, (5).
- Musiś, A. (2019). Czy pracownik pozostaje w relacji władzy z pracodawcą? *Monitor Prawa Pracy*, (6).
- Pawłucki, M. i Nowak, P. (2021). Koncepcja pracownika w dyrektywie PE i Rady (UE) 2019/1152 w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej a pojęcie pracownika w polskim prawie pracy, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (3). DOI 10.33336/0032-6186.2021.3.4
- Poradnik RODO. (2018). *Ochrona danych osobowych w miejscu pracy. Poradnik dla pracodawców*. <https://uodo.gov.pl/pl/220/545> (15.02.2020).
- Sobczyk, A. (2013). *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP. Tom I*. Warszawa.
- Sobczyk, A. (2018). Prawo do pracy skazanych a art. 10 RODO. *Monitor Prawa Pracy*, (12).
- Sokół, J. (2017). Postulat wprowadzenia do porządków prawnych państw członkowskich szczególnych zasad ochrony danych osobowych kadrowych. W: M. Kawecki i T. Osiej (red), *Ogólne rozporządzenie o ochronie danych osobowych. Wybrane zagadnienia*. Warszawa.
- Szewczyk, H. (2007). *Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu*. Oficyna.
- Świątkowski, A. (2014). Autonomiczna definicja pracownika. *Monitor Prawa Pracy*, (11).
- Świątkowski, A. (2016). Konstytucyjna koncepcja pracownika. *Monitor Prawa Pracy*, (1).

Mgr Jakub Kowal, radca prawny, uczestnik Prawniczego Seminarium Doktorskiego w Kolegium Prawa Akademii Leona Koźmińskiego, gdzie przygotowuje rozprawę doktorską z zakresu prywatności w zatrudnieniu. W obszarze jego zainteresowań naukowych leżą prawne aspekty ochrony danych osobowych w stosunkach pracy oraz innych stosunkach zatrudnienia. Jest autorem publikacji z zakresu ochrony danych osobowych oraz nowych technologii, a także prawa pracy.

Mgr Jakub Kowal, attorney at law, participant of the Juridical PhD Seminar in the Collegium of Law of Akademia Leona Koźmińskiego where he prepares a PhD thesis concerning privacy in employment. Within the scope of his scientific interests fall legal aspects of personal data protection in employment relationships and other relations of employment. He is an author of publications on personal data protection, new technologies and labour law.