

Aleksandra Zadorożna
Wydział Prawa, Administracji i Ekonomii
Uniwersytet Wrocławski
ORCID: [0000-0002-8076-1525](https://orcid.org/0000-0002-8076-1525)

Odpowiedzialność w zatrudnieniu pracowniczym i niepracowniczym w świetle postanowień ogólnego rozporządzenia o ochronie danych z dnia 27 kwietnia 2016 r.

The liability of employment in the light of the provisions of the General Data Protection Regulation of 27 April 2016

Streszczenie

Celem artykułu jest określenie relacji i wpływu odpowiedzialności wynikającej z ogólnego rozporządzenia o ochronie danych z dnia 27 kwietnia 2016 r. na przepisy normujące odpowiedzialność w zatrudnieniu pracowniczym i niepracowniczym w Polsce. Zagadnienie to nie było dotychczas przedmiotem szerszych analiz w literaturze. Praca składa się z trzech części. W pierwszej autorka omawia tematykę stanowiącą punkt wyjścia dla dalszych rozważań, w szczególności problematykę form zatrudnienia, odrębności stosunku pracy, odszkodowawczej odpowiedzialności pracowniczey na zasadach ogólnych i odpowiedzialności z rozdziału VIII rozporządzenia. W części drugiej autorka analizuje właściwy problem badawczy i podejmuje próbę scharakteryzowania odpowiedzialności, którą za naruszenia rozporządzenia ponosić mogą w sposób pośredni pracownicy i zatrudnieni na podstawie umów cywilnoprawnych. Trzecia część jest poświęcona podsumowaniu rozważań i przedstawieniu wniosków. Zasadnicze znaczenie w przedstawionej problematyce ma podział na zatrudnienie pracownicze i niepracownicze.

Słowa kluczowe

RODO, ochrona danych osobowych, zatrudnienie, odpowiedzialność kontraktowa, odpowiedzialność pracownicza

Abstract

The purpose of this article is to determine the relation and impact of the liability resulting from the General Data Protection Regulation of 27 April 2016 on the provisions regulating the liability of employment in Poland. This issue had not been yet a subject of a wider analysis in the literature. The study consists of three main parts. In the first the author discusses issues which are an initial point of reference to the further discussions, in particular the issue of forms of employment, the separation of labour relationship, the compensatory liability of employees and the liability under Chapter 8 of the GDPR. In the second part the author analyses the main research issue and attempts to describe the liability which may be held by employers and employed on the basis of civil contracts for the breach of the GDPR provisions. The third part is dedicated to the summary of the

considerations and conclusions. The division into employment and non-employment labour is essential for the issues presented.

Keywords

GDPR, personal data protection, employment, contractual liability, employment liability

1. Uwagi wstępne

W związku z bezpośrednią skutecznością rozporządzeń 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/WE¹ jest częścią polskiego porządku prawnego od 25 maja 2018 r.² Rozporządzenie to wprowadza odrębne postanowienia dotyczące odpowiedzialności, które mogą wpływać nie tylko na podmioty bezpośrednio tam wymienione, ale m.in. także na sytuację prawną osób znajdujących się w stosunkach pracy oraz zatrudnionych na podstawie stosunków cywilnoprawnych. Kwestia ta nie podlegała dotychczas szerszym analizom w literaturze, istnieje więc potrzeba bliższego zbadania wpływu nowej regulacji na odpowiedzialność zatrudnionych.

Modelowo można by przyjąć, że odpowiedzialność za naruszenia związane z RODO dotyczy tylko pracowników, jednak praktyka rynku pracy pokazuje, że spośród wielu form zatrudnienia rosnący udział przypada zatrudnieniu na podstawie umów cywilnoprawnych (dotyczy to osób fizycznych i osób fizycznych prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą, niezatrudniających pracowników). Zgodnie z raportem CBOS³, obrazującym wybrane aspekty rynku pracy w Polsce, ponad połowa respondentów badania (57 proc.), uczestników rynku pracy, wskazała, że zatrudniona jest na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Prawie jedna piąta (18 proc.) podpisała taką umowę na czas określony. Nieznacznie mniej, 13 proc. prowadzi własną działalność gospodarczą, 9 proc. pracuje na umowie zleceniu, a 5 proc. – na umowie o dzieło. Kwestia elastycznych form zatrudnienia realnie dotyczy rosnącej liczby zatrudnionych i wydaje się, że tendencja ta jest stała⁴. Problematyka wpływu odpowiedzialności zdefiniowanej

¹ Ogólne rozporządzenie o ochronie danych, Dz. U. UE L z 2016 r. Nr 119, s. 1 z późn. zm.; dalej jako „rozporządzenie” lub „RODO”.

² RODO powinno być także stosowane bezpośrednio przez wszystkie organy publiczne, a ponadto wywołuje skutek bezpośredni wertykalny i horyzontalny, por. P. Litwiński, P. Barta, M. Kawecki, *Unijna reforma ochrony danych osobowych*, [w:] P. Litwiński (red.), *Rozporządzenie UE w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i swobodnym przepływem takich danych. Komentarz*, Wolters Kluwer, Warszawa 2018, s. 25, 30.

³ CBOS, Komunikat z badań, nr 72/2018, s. 3, https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2018/K_072_18.PDF [dostęp 19.10.2018].

⁴ Zgodnie z danymi PIP w latach 2008–2013 udział zatrudnienia w ramach umów cywilnoprawnych wzrósł o niecałe 4 pkt procentowe. Stanowi to niemal 1,4 mln osób, por. J. Mięcina, *Zatrudnienie niepracownicze z perspektywy polityki społecznej i rynku pracy*, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy. Tom VII. Zatrud-*

w RODO na zatrudnienie w Polsce wymaga więc rozszerzenia na inne niż pracownicze formy zatrudnienia.

Opracowanie można podzielić na trzy główne części. Pierwsza ma charakter systematyzujący i obrazuje kwestie wstępne, zasadnicze dla przedstawienia dalszych wniosków i rozważań. Podniesiono tam kwestię rozróżnienia zatrudnienia na pracownicze i niepracownicze, ze szczególnym uwzględnieniem kryteriów, które pozwalają na wyznaczenie między nimi granicy, następnie przedstawiono zwięzłą charakterystykę odpowiedzialności na gruncie rozporządzenia, na gruncie Kodeksu pracy oraz modelową odpowiedzialność cywilnoprawną. Druga część stanowi próbę odpowiedzi na właściwy problem badawczy, jakim jest oddziaływanie postanowień rozporządzenia na odpowiedzialność w zatrudnieniu pracowniczym i niepracowniczym. Trzecia część jest krótkim podsumowaniem i omówieniem wniosków wynikających z analizy zagadnienia badawczego.

2. Zatrudnienie pracownicze i niepracownicze. Definicja pracownika i współpracownika w prawie polskim

Zgodnie z art. 2 k.p.⁵ pracownikiem jest osoba, z którą nawiązano umowę o pracę lub z którą nawiązano stosunek pracy przez powołanie, mianowanie, wybór, spółdzielczą umowę o pracę⁶. Podstawa prawna, która jest źródłem danego stosunku obligacyjnego, jest także co do zasady głównym wyznacznikiem podziału zatrudnienia na pracownicze (art. 2 w zw. z art. 22 k.p.) i niepracownicze, pozostające w porządku prawa cywilnego. Pracownikami w rozumieniu k.p. nie są w szczególności osoby fizyczne świadczące pracę na rzecz innych osób fizycznych lub prawnych na podstawie umów o dzieło (art. 627 i n. k.c.), umowy zlecenia lub tzw. umowy o świadczenie usług, do której stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu (art. 734 i n., art. 750 k.c.), a także umowy agencyjnej (art. 759 k.c.)⁷.

Punktem wyjścia dalszych wstępnych rozważań jest kodeks pracy. Wśród stosunków obligacyjnych łączących pracodawcę i pracownika w rozumieniu k.p. – a więc wśród pracowniczych stosunków zatrudnienia – można dokonać celowego podziału ze względu na podstawę nawiązania, to jest na stosunki umowne, w których mieszczą się te

nienie niepracownicze, Wolters Kluwer, Warszawa 2015, s. 40. Z. Kubot pisze z kolei o współwystępowaniu w jednej organizacji form zatrudnienia pracowniczego i niepracowniczego jako o „zjawisku trwałym i perspektywicznym”. Stanowisko to, na co wskazują przytoczone badania, nie straciło na aktualności, por. Z. Kubot, *Szczególne formy zatrudnienia*, Uniwersytet Wrocławski. Wydział Prawa i Administracji, Wrocław 2000.

⁵ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 917 z późn. zm.), dalej k.p.

⁶ T. Zieliński, G. Goździewicz, *Przepisy wstępne*, [w:] L. Florek (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Wolters Kluwer, Warszawa 2017.

⁷ W konsekwencji reżimowi prawa pracy nie podlegają także osoby pozostające w stosunkach zależności służbowych, do których zastosowanie mają poszczególne pragmatyki pracownicze, leżące co do zasady w gestii regulacji prawa administracyjnego.

nawiązywane na podstawie umowy o pracę, oraz pozaumowne⁸, czyli pozostałe z zamkniętego katalogu zawartego w normie art. 2 k.p.⁹ Umowny stosunek pracy jest doniosłym rodzajem stosunku pracy, przede wszystkim z powodu jego paradygmatycznego charakteru, ale także, jak wynika z badań rynku pracy, jest on najpopularniejszym rodzajem zatrudnienia.

Zgodnie z art. 2 w zw. z art. 22 k.p. o zatrudnieniu pracowniczym można mówić, gdy z daną osobą nawiąże się stosunek pracy. Między wskazanymi przepisami zachodzi taka relacja, że art. 2 wskazuje wyłączne możliwe podstawy (czynności prawne) nawiązania stosunku pracy¹⁰, a art. 22 – definicję i podstawowe cechy tego szczególnego stosunku. Z powszechnie przyjętych poglądów judykatury wynika, że pracownikiem może być tylko osoba fizyczna, która ukończyła 18 lat, a na warunkach wskazanych w przepisach szczególnych – także poniżej tego wieku. Jest to jedyny taki warunek podmiotowy¹¹, przepisy k.p. dopuszczają bowiem bycie pracownikiem także co do osoby, która posiada ograniczoną zdolność do czynności prawnych.

Zgodnie z art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Z treści przepisu nie wynikają wprost *essentialia negotii* stosunku pracy, odczytać można natomiast ogólne właściwości pojęciowe, które wraz z dorobkiem doktryny tworzą elementy konieczne, pozwalające na zakwalifikowanie danego stosunku jako stosunku pracy. W pierwszej kolejności są to: wymóg osobistego świadczenia pracy, podporządkowanie pracownika oraz odpłatność, a dodatkowo literatura wskazuje na dobrowolność, świadczenie pracy przez pracownika w sposób ciągły, ryzyko związane z zatrudnieniem obciążające pracodawcę. Są to konstytutywne cechy odróżniające stosunek pracy od innych stosunków prawnych związanych z zatrudnieniem¹².

⁸ Definicja pracownika w niniejszej pracy zostanie odtworzona w oparciu o umowny stosunek pracy. Odrębności stosunków pozaumownych zostaną pominięte ze względu na nikły związek z problemem badawczym.

⁹ W literaturze spotyka się także inne rozróżnienia, w których autorzy przyjmują różne kryteria podziałów, np. podział na stosunki pracownicze i spółdzielcze, zobowiązaniowe i służbowe, por. A.M. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, C.H. Beck, Warszawa 2016, s. 12. Także dodatkowo w ramach umownych stosunków pracy występować mogą inne dyferencjacje, na stosunki nietypowe, wśród których można w ogólności wskazać pracę w niepełnym wymiarze czasu lub pracę na umowę terminową, por. J. Wrątny, *Nietypowe formy zatrudnienia w perspektywie polskiego prawa pracy*, [w:] K. Frieske (red.), *Deregulacja polskiego rynku pracy*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2003, s. 119.

¹⁰ Strony nie mogą kreować stosunku pracy w drodze innych czynności prawnych niż wymienione w art. 2 k.p.; w tym zakresie nie mogą korzystać ze swobody umów, por. T. Zieliński, G. Goździewicz, *Przepisy...*, s. 47.

¹¹ M. Wujczyk, *Podmioty prawa pracy*, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy. Tom II. Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, Warszawa 2017, s. 439.

¹² W tym duchu wypowiada się także Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 października 2006 r., I PK 113/06, „Prawo Pracy” 2007, nr 1, poz. 35. Pierwsza grupa cech ma oparcie w bezpośredniej treści przepisów k.p., od-

Dla określenia reżimu prawnego, pod który podlegać będzie dany stosunek prawny, kluczowy jest więc warunek osobistego świadczenia pracy, powiązany z instytucją pracowniczego podporządkowania i polecenia pracodawcy. Konieczność osobistego świadczenia pracy jest znamioną cechą stosunku pracy, ugruntowaną w dorobku orzecznictwa. Oznacza, że pracownik powinien wykonywać pracę na rzecz pracodawcy osobiście i nie może tego obowiązku spełniać za pośrednictwem innej osoby, a przy tym nie może powierzyć wykonywania pracy innej osobie w sposób samowolny¹³. Osobiste świadczenie pracy związane jest z podporządkowaniem pracowniczym, a więc przede wszystkim z uprawnieniami kierowniczymi pracodawcy¹⁴. Jako cechę swoistą stosunku pracy wskazuje się także ryzyko¹⁵, którego wszelkie przejawy w tym stosunku co do zasady w całości obciążają pracodawcę¹⁶.

Jak wskazywano na wstępie, zmienne warunki gospodarczo-społeczne¹⁷ stanowią impuls do rozwoju innych reżimów prawnych zatrudnienia, w których funkcjonuje zatrudnienie określane jako „niepracownicze” lub „pozapracownicze”¹⁸. Mając na względzie uwagi wstępne oraz ograniczony zakres badawczy niniejszego opracowania, bliżej omówione zostaną najczęściej występujące: zatrudnienie niepracownicze cywilno-

zwierciedla szczególny charakter stosunku pracy, który, zgodnie z art. 84 k.p. w zw. z art. 22 § 1 k.p., opiera się na wymogu odpłatnej pracy świadczonej osobiście i w stosunku podporządkowania.

¹³ Wynika to w szczególności z całokształtu regulacji i istoty tego stosunku, por. wyrok SA w Gdańsku z dnia 16 stycznia 2017 r., III AUa 1377/16, LEX nr 2272125; por. T. Liszcz, *Umowa o pracę*, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy. Tom II. Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, Wolters Kluwer, Warszawa 2017, s. 257 i wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 października 1998 r., I PKN 416/98, OSN 1999/24, poz. 77.

¹⁴ Instytucja polecenia pracodawcy i podporządkowanie pracownika pozostają ze sobą w takim stosunku powiązania, że prawna możliwość wydawania pracownikowi poleceń determinuje zakres podporządkowania, por. J. Stelina, *Przedmiot...*, s. 132.

¹⁵ Na potrzeby prawa pracy należy przyjąć definicję ryzyka uwzględniającą specyfikę prawa pracy – o ryzyku pracodawcy „można mówić w zakresie, w jakim podmiot zatrudniający zostaje obciążony konsekwencjami nieplanowanych i niezawinionych przez siebie zakłóceń, które uniemożliwiają lub utrudniają prawidłowe spełnienie świadczeń objętych treścią stosunku pracy”, por. Ł. Pisarczyk, *Ryzyko pracodawcy*, Oficyna a Wolters Kluwer Business, Warszawa 2008, s. 35.

¹⁶ Prawo do modyfikacji treści zobowiązania, w tym i rozkładu ryzyka, mają przede wszystkim same strony w ramach swobody kontraktowej, o której mowa była wyżej; jest to jednak nieelastyczny sposób ewentualnego transferu ryzyka ze względu na normy imperatywne w k.p.; na poziomie zakładu pracy są to przepisy zawieszające stosowanie układów zbiorowych i innych porozumień, np. art. 241²⁷ k.p., art. 23^{1a} k.p., por. *ibidem*, s. 81.

¹⁷ K. Ziolo-Gwardera, *Formy zatrudnienia stosowane na współczesnym rynku pracy w Polsce*, „Współczesne Problemy Ekonomiczne” 2016, nr 13, s. 83–85, <https://wnus.edu.pl/wpe/file/article/view/5263.pdf> [dostęp 27.11.2018].

¹⁸ M. Gersdorf wyróżnia m.in. zatrudnienie pozapracownicze jako to o charakterze cywilnoprawnym i administracyjnoprawnym, por. M. Gersdorf, *Umowa o pracę. Umowa o dzieło. Umowa zlecenia*, Wydawnictwo Prawnicze, Warszawa 1993. „Zatrudnienie niepracownicze” ujmowane jest także w wąskim znaczeniu jako świadczenie pracy na podstawie umów cywilnoprawnych lub/i samozatrudnienia, a w szerszym – jako świadczenie pracy w sposób ciągły poza reżimem prawnopracowniczym, por. K.W. Baran, *Pojęcie i systematyka zatrudnienia niepracowniczego*, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy. Tom VII...*, s. 22.

prawne w postaci umowy zlecenia i w ramach pozarolniczej działalności gospodarczej (samozatrudnienie)¹⁹.

Zgodnie z przedstawionymi w pierwszej części niniejszego punktu rozważaniami dotyczącymi stosunku pracy przyjąć można, że w niniejszym opracowaniu „pracownik” odnosić się będzie tylko do osób zatrudnionych na podstawie umownego stosunku pracy, z kolei „współpracownik” – do osób, które świadczą pracę w sektorze zatrudnienia niepracowniczego²⁰. Zdefiniowanie zatrudnienia niepracowniczego mogłoby nastąpić z różnych płaszczyzn, ale na użytek niniejszego opracowania najbardziej uzasadnione wydaje się przedstawienie cech tego zatrudnienia prowadzących do ustalenia kwalifikacji prawnej i skonstruowania z cechami stosunku pracy; należy tu wskazać: osobiste świadczenie pracy, odpłatność, zależność ekonomiczną, świadczenie o charakterze ciągłym, równorzędność stron, ryzyko spoczywające co do zasady na współpracowniku.

Osobiste świadczenie pracy na podstawie zawartej umowy cywilnoprawnej nie wynika wprost z przepisów regulujących poszczególne umowy. Może natomiast wynikać z charakteru i istoty zawartej umowy zlecenia, która dla prawidłowego spełnienia świadczenia może wymagać osobistych przymiotów²¹ i kwalifikacji zleceniobiorcy lub zachowania stosunku wzajemnego zaufania²². W zatrudnieniu niepracowniczym samozatrudnionego, który prowadzi działalność na własny rachunek i we własnym imieniu, osobistość pracy wyznacza w pewnym sensie samodzielność jego pracy²³. Odpłatność i zależność ekonomiczna pozostają w takiej korelacji, że niepracownicze zatrudnienie odbywać musi się za wynagrodzeniem, aby spełniać kryterium definicyjne zależności

¹⁹ Wśród umów cywilnoprawnych, które można by włączyć w zatrudnienie niepracownicze, są: umowa o świadczenie usług (umowa zlecenia), umowa o dzieło, umowa agencyjna, kontrakt menedżerski, umowa o pracę nakładczą. Świadczenie usług przez samozatrudnionego może co do zasady obejmować wszystkie te rodzaje umów, a dodatkowo może odbywać się na podstawie umowy nienazwanej o świadczenie usług, co do której stosuje się przepisy Kodeksu cywilnego, pozostając jednak w sektorze B2B, zob. M. Brodecki, *Samozatrudnienie*, [w:] A. Bieliński, A. Giedrewicz-Niewińska, M. Szablowska-Juckiewicz (red.), *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacja czasu pracy*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2015, s. 157.

²⁰ W prawie polskim nie znajdujemy definicji legalnej „współpracownika”, przede wszystkim z uwagi na oczywisty fakt braku kodyfikacji zatrudnienia niepracowniczego jako zjawiska społecznego i prawnego. Pewne incydentalne określenia pojawiają się natomiast w indywidualnych interpretacjach podatkowych Izby Skarbowych, gdzie definicja jest wprowadzanie każdorazowo kreowana na potrzeby przedstawionego stanu faktycznego, ale organ ten posługuje się terminem „współpracownik” na określenie „podwykonawców usług – zleceniobiorców lub też świadczących usługi na rzecz spółki w ramach prowadzonej działalności gospodarczej”, z którymi podmioty wnioskujące o interpretacje współpracują w sposób stały, por. Interpretacja indywidualna Izby Skarbowej w Warszawie z dn. 23.03.2011 r., IPPP1/443-157/11-4/AW, <https://sip.lex.pl/#/guideline/184604273/ipp-1-443-157-11-4-aw-nieodplatne-przekazanie-uslug-medycznych-na-rzecz-pracownikow-i...?keyword=wsp%C3%B3%C5%82pracownik&cm=SREST> [dostęp 20.11.2018].

²¹ A. Świątkowski, *Cywilnoprawne zatrudnienie niepracownicze*, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy. Tom VII...*, s. 100.

²² P. Zakrzewski, [w:] M. Habdas, M. Fras (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz. Tom VI. Zobowiązania. Część szczególna (art. 535–764)*, Wolters Kluwer, Warszawa 2018, s. 641.

²³ A. Musiała, *Zatrudnienie niepracownicze*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2011, s. 149.

ekonomicznej. W przepisach odnoszących się do zlecenia wyrażone jest domniemanie odpłatności zlecenia (art. 735 § 1 k.c.). Zależność ekonomiczna jest natomiast szczególna w samozatrudnieniu. Współpracownik-przedsiębiorca właściwie nie ma bezpośredniego kontaktu z rynkiem, ponieważ świadczy przeważającą większość usług dla jednego podmiotu, który jest jego głównym źródłem utrzymania; nie utrzymuje stosunków gospodarczych z wieloma kontrahentami. Nie ma więc charakterystycznej dla przedsiębiorcy autonomii²⁴. Między stronami stosunku zatrudnienia niepracowniczego zachodzi za to równość stron wynikająca z istoty stosunków cywilnoprawnych. W praktyce jednak, z uwagi na ekonomiczną zależność oraz ciągły charakter świadczenia, mówić można o formie kierownictwa (zależności organizacyjnej²⁵), odmiennej jednak od podporządkowania pracowniczego. Także istota stosunków cywilnoprawnych w ogólności decyduje o charakterze odpowiedzialności i rozłożeniu ryzyka między stronami, które funkcjonuje według zasad ogólnych wynikających z k.c. Rozłożenie ryzyka oceniane może być wyłącznie modelowo, ponieważ część ryzyk może być transponowanych między stronami w wyniku wzajemnych ustaleń w oparciu o 353¹ k.c.

Określenie, w jakim reżimie znajduje się dany stosunek prawny łączący strony, jest kluczowe dla kwestii odpowiedzialności wynikającej z tego stosunku. Przeważająca liczba cech właściwych dla danego typu umowy decyduje o zakwalifikowaniu ocenianej umowy jako umowy tego właśnie typu²⁶. Także wola stron i nazwa umowy, wskazująca na określony zamiar stron, może mieć wpływ na kwalifikację prawną umowy, jednak traci znaczenie, gdy łączący strony stosunek prawny wykazuje przeważającą liczbę cech swoistych dla stosunku pracy²⁷.

Konkludując w niezbędnym zakresie, należy podkreślić odrębność zatrudnienia pracowniczego, nawiązywanego na podstawach wskazanych w art. 2 k.p., a definiowanego przez art. 22 k.p. od zatrudnienia niepracowniczego opartego na prawie cywilnym. Opisane wyżej cechy obu stosunków, choć wykazują pewne cechy wspólne, jak jest to np. przy warunku pracy za wynagrodzeniem lub w zależności ekonomicznej, świadczą przede wszystkim o ich zróżnicowaniu. Unaocznia się to przede wszystkim w rozłożeniu ryzyka czy konstrukcji zależności (podporządkowania) między stronami obu stosunków. Niezbędny podział zatrudnienia w ogólności, przyjęty w tej części opracowania, jest podstawą dla subsumpcji odpowiedzialności na gruncie rozporządzenia.

²⁴ A. Musiała, *op. cit.*, s. 113.

²⁵ Z. Kubot, *Szczególne formy...*, s. 20.

²⁶ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 października 1998 r., I PKN 416/98, OSNP 1999/24, poz. 775.

²⁷ O wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia decydują zainteresowane strony na mocy swobody umów. Wybór rodzaju stosunku prawnego, na podstawie którego będzie wykonywane zatrudnienie, powoduje konsekwencje prawne także w innych dziedzinach, w tym ubezpieczeniowej i podatkowej, por. T. Zieliński, G. Goździewicz, *Stosunek pracy*, [w:] L. Florek (red.), *Prawo pracy...*, s. 190.

3. Charakterystyka odpowiedzialności w świetle postanowień rozporządzenia

Przepisy rozporządzenia wprowadzają co do zasady dwa reżimy odpowiedzialności: administracyjnoprawny (art. 77, 78 i 83) oraz cywilnoprawny (art. 79 i 82). Odpowiedzialność odszkodowawcza na gruncie unijnych rozporządzeń ogólnych stanowi swoiste *novum*, zwłaszcza jeśli zważyć, że nie można wykluczyć dochodzenia odpowiedzialności niezależnie od podstaw dotyczących dóbr osobistych określonych w k.c.²⁸ Wypada tu zaznaczyć, że powyższy dualistyczny podział nie wyczerpuje wszystkich rodzajów odpowiedzialności, które mogą zaktualizować się na podstawie przepisów rozporządzenia. Polska ustawa dostosowująca²⁹ każe wyróżnić dodatkowo odpowiedzialność karną, szczegółowo określoną w art. 107 i 108 u.o.d.o.³⁰

3.1. Odpowiedzialność administracyjnoprawna (art. 77, 78, 83 rozporządzenia)

Reżim odpowiedzialności administracyjnoprawnej konstruowany jest przez art. 77, przyznający osobie, której dane dotyczą, prawo skargi do organu nadzorczego, następnie przez powiązany z nim art. 78, który wprowadza sądowy model weryfikacji prawnie wiążących decyzji tego organu (lub jego bezczynności), oraz art. 83, który zapewnia organowi nadzorczemu narzędzie w postaci sankcji – administracyjnych kar pieniężnych. Środkiem administracyjnoprawnym za naruszenie przepisów rozporządzenia jest także art. 58 ust. 2, stanowiący o uprawnieniach naprawczych organu nadzorczego³¹.

Uprawnienie z art. 77 przysługuje każdej osobie, której subiektywne przekonanie prowadzi do tego, że jej zdaniem przetwarzanie jej danych osobowych narusza rozporządzenie. Choć może ona dotyczyć naruszenia każdego prawa związanego z przetwarzaniem danych osoby, której dane dotyczą, w literaturze wskazuje się, że w szczególności mogą to być m.in. uprawnienia informacyjne (art. 12–15), zasady przetwarzania

²⁸ M. Gumularz, *Wpływ regulacji odpowiedzialności odszkodowawczej w ogólnym rozporządzeniu o ochronie danych osobowych na systemy prawa prywatnego państw członkowskich*, „Europejski Przegląd Sądowy” 2017, nr 5, s. 35–36, <https://sip.lex.pl/#/publication/151315362> [dostęp 09.11.2018].

²⁹ Dalej jako: u.o.d.o.; ustawa o ochronie danych osobowych z dnia 10 maja 2018 r., Dz. U. z 2018 r., poz. 100.

³⁰ Z uwagi na podjęty temat rozważań nie da się przedstawić całości reżimu odpowiedzialności RODO w sposób wyczerpujący, stąd kwestie proceduralne oraz niedotyczące administratorów i podmiotów przetwarzających (odpowiedzialność podmiotów certyfikujących i monitorujących oraz problematyka organów publicznych) zostaną pominięte w celu zachowania transparentności dalszych wniosków.

³¹ Co do uprawnień naprawczych, wypada wspomnieć, że stanowią one rodzaj niepieniężnych sankcji administracyjnych. RODO rozszerza zakres uprawnień naprawczych organu nadzorczego w stosunku do tego, który posiadał w poprzednim stanie prawnym, tj. ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych, Dz. U. z 1997 r. Nr 133, poz. 883, dalej jako „u.o.d.o. z 1997 r.”

danych (art. 5), dopuszczalne podstawy przetwarzania (art. 6) czy przesłanki i wymogi wyrażenia zgody (art. 7 i 8)³².

Na mocy art. 78 następczej weryfikacji sądowej podlegają: prawnie wiążące decyzje organu nadzorczego skierowane do osoby fizycznej lub prawnej oraz bezczynność organu nadzorczego, w przypadku, w którym pomimo spełnienia przesłanek dotyczących właściwości organu skarga nie została merytorycznie rozpoznana oraz gdy organ ten w terminie 3 miesięcy od wniesienia skargi nie poinformował osoby, której dane dotyczą, o postępach i efektach jej rozpatrywania³³. Prawo do udziału w postępowaniu przed sądem krajowym jest przyznane osobie fizycznej lub prawnej, do której adresowane jest zaskarżane rozstrzygnięcie.

Administracyjne kary pieniężne z art. 83 jako sankcja w rękach organu nadzorczego jest z punktu widzenia możliwości zaistnienia odpowiedzialności pracowniczej i niepracowniczej jedną z ważniejszych regulacji. Mogą być one nakładane na administratorów i podmioty przetwarzające (ust. 3). W obrocie powszechnym podmioty zatrudniające pracowników i współpracowników są często administratorami w odniesieniu do danych osób zatrudnionych i np. wynikających z działalności marketingowej, takich jak dane o osobach odwiedzających stronę internetową czy zapisanych do newslettera, a w odniesieniu do przedmiotu swojej działalności – są podmiotami przetwarzającymi³⁴. Organ nadzorczy może nałożyć administracyjne kary pieniężne w okolicznościach określonych przez ust. 4, 5 i 6 RODO, równocześnie z podjęciem działań naprawczych z art. 58 ust. 2 lit. a–h i j lub też poprzestać na nałożeniu kar z uwagi na ich autonomiczny charakter. Przy nakładaniu sankcji organ nadzorczy zobowiązany jest przestrzegać dyrektywy skuteczności, proporcjonalności i odstraszałego charakteru sankcji, która odnosi się także do wyboru między sankcjami o charakterze pieniężnym i niepieniężnym. Ponadto, zgodnie z omawianym przepisem, musi wziąć pod uwagę zawarte w nim kryteria, m.in. charakter naruszenia, czas i wagę jego trwania w odniesieniu do zakresu i celu przetwarzania, stopień winy, kategorie danych, których dotyczyło naruszenie. Wpływ na wysokość ewentualnej kary mają także prze-

³² P. Fagielski, *Ogólne rozporządzenie o ochronie danych. Ustawa o ochronie danych osobowych. Komentarz*, Wolters Kluwer, Warszawa 2018, s. 630.

³³ Warunkiem jest tu wyczerpanie drogi odwoławczej w postępowaniu przed organem nadzorczym, a więc uzyskanie prawomocności formalnej, zgodnie z którą rozstrzygnięcie nie może już zostać wzruszone w drodze zwyczajnych środków odwoławczych; tak też J. Łuczak, *Środki ochrony prawnej, odpowiedzialność i sankcje*, [w:] E. Bielak-Jomaa, D. Lubasz (red.), *RODO. Ogólne rozporządzenie o ochronie danych. Komentarz*, Wolters Kluwer, Warszawa 2018, s. 1032.

³⁴ RODO wprowadza także konstrukcję zbiegu kumulatywnego w przypadku, gdy w ramach tych samych lub powiązanych operacji przetwarzania dany podmiot narusza kilka przepisów rozporządzenia – całkowita wysokość nałożonej z tego tytułu sankcji pieniężnej nie może przekroczyć wysokości kary za najpoważniejsze naruszenie, por. *ibidem*, s. 1063.

słanki zachowania się administratora (podmiotu przetwarzającego) przed i po naruszeniu oraz jego skutki³⁵.

3.2. Odpowiedzialność cywilnoprawna (art. 79, 82 rozporządzenia)

Reżim odpowiedzialności odszkodowawczej z rozporządzenia tworzą: art. 79, odnoszący się do prawa do skutecznego środka ochrony praw osoby, której dane dotyczą, przed sądem, z pominięciem postępowania skargowego przed organem nadzorczym, oraz art. 82, ustanawiający prawo do dochodzenia odszkodowania lub zadośćuczynienia.

Art. 79 RODO silnie podkreśla konieczność zapewnienia osobie, której dane dotyczą, możliwości skutecznego dochodzenia praw przed sądem niezależnie od możliwości wykorzystania drogi administracyjnoprawnej. Skarga z przedmiotowego przepisu może być wniesiona przeciwko administratorowi lub procesorowi (ust. 2). Dla skorzystania z uprawnienia przez osobę, której dane dotyczą, nie jest konieczne, aby jednocześnie naruszone zostały przepisy regulujące obowiązki administratorów lub podmiotów przetwarzających. W praktyce najczęściej naruszenia te będą ze sobą powiązane w ten sposób, że naruszenie obowiązku nałożonego na administratora (procesora) naruszać będzie także prawa osoby, której dane dotyczą³⁶. Realizację uprawnień z art. 79 RODO zapewniają przepisy art. 82 i n.

Umiejscawiając odpowiedzialność odszkodowawczą z art. 82 RODO w krajowym porządku prawnym, należy wskazać swoisty rodzaj reżimu bezumownej odpowiedzialności odszkodowawczej, której bliżej do odpowiedzialności z tytułu czynów niedozwolonych³⁷. Otwiera to drogę do stosowania przepisów o deliktach w zakresie co najmniej odpowiednim, jednak w związku z bezpośrednim stosowaniem – tylko w zakresie nieuregulowanym przez art. 82³⁸. Artykuł 82 stanowi wyraz relacji horyzontalnych i jest bezpośrednią podstawą roszczeń odszkodowawczych³⁹. Konstruuje następujące przesłanki odpowiedzialności: (1) szkodę, (2) naruszenie przez administratora lub procesora przepisów rozporządzenia, tj. wystąpienie zdarzenia powodującego szkodę, (3) winę, (4) związek przyczynowy między naruszeniem a szkodą. Z art. 82 wynika prawo osoby, której dane dotyczą, do odszkodowania za szkodę spowodowaną przetwarzaniem naruszającym przepisy rozporządzenia. Szkoła powinna być tu interpretowana szeroko, zgodnie z orzecznictwem TSUE i obejmuje zarówno szkodę majątkową w postaci zarówno *damnum emergens*, jak i *lucrum cessans*, oraz krzywdę i inne szkody na dobrach

³⁵ Co do szczegółowej systematyki, por. *ibidem*, s. 1060–1062.

³⁶ P. Fagielski, *op. cit.*, s. 637.

³⁷ *Ibidem*, s. 646–647.

³⁸ M. Gumularz, *op. cit.*, s. 35.

³⁹ N. Zawadzka, *Środki ochrony prawnej, odpowiedzialność i sankcje*, [w:] E. Bielak-Jomaa, D. Lubasz (red.), *RODO. Ogólne rozporządzenie...*, s. 1049.

niematerialnych⁴⁰. Przedmiotowo skarga przysługuje za naruszenia przepisów RODO, jednak z motywu 146 wynika, że dotyczy to także aktów delegowanych, wykonawczych i doprecyzowujących aktów prawa państw członkowskich.

Odszkodowania dochodzić można od administratora lub podmiotu przetwarzającego, który odpowiada w sposób ograniczony – zgodnie z ust. 2 – za szkody spowodowane przetwarzaniem, wyłącznie gdy nie dopełnił obowiązków nałożonych na niego przez rozporządzenie bezpośrednio lub gdy działał poza zgodnymi z prawem instrukcjami administratora lub wbrew tym instrukcjom. Odpowiedzialność odpowiednio pełna i ograniczona administratora i podmiotu przetwarzającego ściśle koreluje z zakresami obowiązków, które nakłada na te podmioty rozporządzenie. Oba podmioty odpowiadają zgodnie z ust. 3 art. 82 na zasadzie winy, obejmującej winę umyślną i nieumyślną. To administrator (podmiot przetwarzający) musi udowodnić, że nie ponosi winy „w żaden sposób” za zdarzenie wywołujące szkody, aby zwolnić się z odpowiedzialności, co w praktyce oznacza, że stopień winy nie ma znaczenia dla zaktualizowania się odpowiedzialności. Odpowiedzialność ta może także przybrać charakter solidarny z mocy prawa (art. 82 ust. 4). W motywie 146 prawodawca unijny wskazał, że wszystkie podmioty biorące udział w danym przetwarzaniu muszą ponosić odpowiedzialność solidarną, aby zapewnić rzeczywistą skuteczność dochodzenia praw osobie, której dane dotyczą. Tradycyjnie z odpowiedzialnością solidarną wiąże się możliwość dochodzenia roszczenia zwrotnego, przewidziana w ust. 5.

Jeśli chodzi o wzajemne relacje obu reżimów, to ustalenia wynikające z prawomocnej decyzji (wyroku⁴¹) organu nadzorczego wydane na podstawie postępowania administracyjnego przed tym organem wiążą sąd w postępowaniu o naprawienie szkody wyrządzonej przez naruszenie przepisów o ochronie danych co do faktu stwierdzonego naruszenia.

4. Odpowiedzialność pracowników

4.1. Odpowiedzialność pracowników w świetle Kodeksu pracy

W wypadku niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych pracodawcy przysługuje zróżnicowany zespół środków prawnych: odpowiedzialność kompensacyjna – materialna, odpowiedzialność niekompensacyjna – porządkowa lub/i dyscyplinarna, odnosząca się głównie do pragmatyk służbowych⁴². W ogólności

⁴⁰ P. Fagielski, *op. cit.*, s. 646.

⁴¹ 145a § 3 ustawy z dnia 30 sierpnia 2002 r. Prawo o postępowaniu przed sądami administracyjnymi, Dz. U. z 2002 r. Nr 153 poz. 1270; zgodnie z art. 7 ust. 1 u.o.d.o. subsydiarnie stosowany jest k.p.a.

⁴² E. Staszewska, *Wprowadzenie*, [w:] Z. Góról (red.), *Odpowiedzialność pracownicza*, Warszawa 2013, s. 12.

odpowiedzialność materialną pracowników można podzielić na trzy grupy: (1) odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną z winy nieumyślnej (art. 114–119 k.p.), (2) odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną z winy umyślnej (art. 122 k.p.), (3) odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną w związku z mieniem powierzonym (art. 124–125 k.p.)⁴³.

Zasadnicze podstawy odpowiedzialności odszkodowawczej pracowników określa k.p. we wskazanych wyżej przepisach, skutkiem czego co do zasady wyłączony jest ewentualny zbieg odpowiedzialności z k.c.⁴⁴, którego przepisy stosuje się tu posiłkowo. W relacji do odpowiedzialności porządkowej lub/i dyscyplinarnej odpowiedzialności karnej lub karno-administracyjnej nie ma wyłączenia tego rodzaju – pracownik może ponieść materialną odpowiedzialność pracowniczą niezależnie.

Przepisy k.p. regulują odpowiedzialność kompensacyjną pracowników w zakresie przedmiotowym, odnosząc się do ukształtowania obowiązków spoczywających na pracowniku⁴⁵. Odpowiedzialność jest na ogół konsekwencją uchybienia ustawowym obowiązkom, w szczególności: podstawowemu wzorcowi staranności i sumienności⁴⁶, dbałości o dobro zakładu pracy i przestrzegania tajemnicy informacji, stosowania się do poleceń pracodawcy i przestrzegania ustalonego regulaminu pracy, porządku pracy, przepisów BHP. W judykaturze dominuje szerokie rozumienie tych obowiązków – także jako czynności wykraczających poza obowiązek pracowniczy wynikający z umowy o pracę, ale podejmowanych w interesie i na rzecz pracodawcy⁴⁷.

Kompensacyjna odpowiedzialność pracownicza na zasadach ogólnych została oparta na przesłankach winy, szkody, bezprawności oraz związku przyczynowego. Przesłanka winy determinuje zasadniczy jej podział na tę z winy nieumyślnej oraz tę z winy umyślnej. Mimo posługiwania się pojęciem winy ustawodawca nie zdefiniował tego pojęcia w k.p., co uzasadnia wszczęcie poszukiwań systemowych – znaczenie „winy”

⁴³ Ostatni rodzaj odpowiedzialności zaistnieć może jedynie w okolicznościach, gdy pracownik nie zwróci lub nie rozliczy się za mienie powierzone, dlatego też jego szczegółowe omówienie zostanie pominięte w niniejszych rozważaniach. Także instytucja odpowiedzialności za szkodę wyrządzoną osobie trzeciej skonstruowana w art. 120 k.p. nie zostanie szczegółowo omówiona.

⁴⁴ Jeżeli pracownik wyrządza pracodawcy szkodę poza przedmiotową sferą obowiązków pracowniczych, a jedynie przez naruszenie powszechnie obowiązujących nakazów i zakazów, wówczas odpowiada za tę szkodę według przepisów o odpowiedzialności deliktowej, por. J. Skoczyński, Ł. Pisarczyk [w:] L. Florek (red.), *Kodeks pracy...*, s. 727.

⁴⁵ Obowiązki te wywodzić można z treści stosunku pracy oraz z art. 100 k.p., który określa otwarty katalog obowiązków pracowniczych, powszechnych i wiążących każdego pracownika, por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 sierpnia 2015 r., I PK 271/14, LEX nr 2026881.

⁴⁶ Wzorzec staranności odwołuje się do obiektywnych reguł wiedzy i doświadczenia stanowiących dla pracownika pewien drogowskaz w czasie wykonywania pracy; będzie on różny w zależności od rodzaju pracy i zajmowanego stanowiska. Kryterium sumienności jest, przeciwnie, mocno zsubiektywizowane, por. E. Staszewska, *Odpowiedzialność materialna na zasadach ogólnych w mieniu niepowierzonym*, [w:] Z. Góralski (red.), *Odpowiedzialność...*, s. 29.

⁴⁷ W. Perdeus, *Odpowiedzialność pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy*, [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Wolters Kluwer, Warszawa 2018, s. 825.

zaczepnąć należy z nauk prawa karnego. Przyglądając się natomiast bliżej przesłance „szkody”, pozostać należy, odmiennie, w nauce prawa cywilnego⁴⁸. Najbardziej doniosła z punktu widzenia pracowniczej odpowiedzialności jest szkoda majątkowa, tradycyjnie wyznaczana przez stratę (*damnum emergens*), definiowaną jako zmniejszenie aktywów lub powiększenie się pasywów oraz utracone korzyści (*lucrum cessans*). Kodeks pracy posługuje się terminami „rzeczywistej straty” (art. 115) i „szkody w pełnej wysokości” (art. 122 i 124), które zgodnie z utrwalonym stanowiskiem orzecznictwa oznaczają odpowiednio szkodę rzeczywistą oraz łącznie szkodę rzeczywistą i utracone korzyści⁴⁹. Przepisy prawa pracy regulują także sytuację odpowiedzialności podzielnej, w której szkoda wyrządzona została przez kilku pracowników z winy nieumyślnej (art. 118 k.p.) – wówczas ponoszą oni odpowiedzialność zindywidualizowaną, według stopnia przyczynienia się do wystąpienia szkody oraz stopnia winy⁵⁰. Konieczną przesłanką odpowiedzialności jest także adekwatny związek przyczynowy między szkodą a bezprawnym działaniem lub zaniechaniem pracownika, z którego szkoda wynika.

Aby w pełni przedstawić szkic konstrukcji materialnej odpowiedzialności pracowniczej na zasadach ogólnych, wypada wspomnieć także o wyłączeniach (w całości lub w części) tej odpowiedzialności, mających źródło przede wszystkim w art. 117 k.p. Są to: przyczynienie się pracodawcy lub innej osoby do powstania szkody, ryzyko związane z działalnością pracodawcy, działanie w granicach dopuszczalnego ryzyka. Instytucja przyczynienia się dotyczy podmiotowo każdej osoby, także pozostającej poza zakładem pracy, której działania lub zaniechania przyczyniły się do wyrządzenia szkody przez pracownika. Nie jest to każde działanie lub zaniechanie, ale takie, które stanowi adekwatną współprzyczynę zwiększenia szkody lub jej powstania. Przyczynienie się może powstać na etapie powstawania szkody jako współsprawstwo oraz na etapie późniejszym, jako zwiększenie szkody⁵¹.

Od pojęcia szkody majątkowej odróżnić należy pojęcie odszkodowania, ponieważ ich wysokość nie musi być tożsama, biorąc pod uwagę istotę pojęć, przedstawione wyłączenia odpowiedzialności oraz treść art. 121 k.p. Dodatkowo bardzo ważnym elemen-

⁴⁸ Szkodą jest uszczerbek, jakiego w dobrach lub interesach doznała określona osoba, jeśli są to dobra lub interesy prawnie chronione. Szkoda obejmuje uszczerbek majątkowy i niemajątkowy (krzywda), por. K. Zagrobelny, [w:] P. Machnikowski, E. Gniewek (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz*, Warszawa 2017, s. 684–686.

⁴⁹ Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 29 grudnia 1975 r., V PZP 13/75, OSNC 1976, nr 2, poz. 19.

⁵⁰ W sytuacji gdy szkoda zostaje wyrządzona z winy umyślnej przez kilku pracowników lub wspólnie z osobami, które nie są pracownikami – wówczas odpowiedzialność podzielną zastępuje odpowiedzialność solidarna. E. Staszewska, *Odpowiedzialność materialna...*, s. 29.

⁵¹ *Ibidem*, s. 52. Przepis art. 117 § 1 jest logicznym uzupełnieniem generalnej zasady, zgodnie z którą pracownik odpowiada na zasadzie winy oraz zgodnie z teorią adekwatności tylko za swoje działania lub zaniechania, które w normalnym porządku zdarzeń prowadzą do powstania szkody. Nie odpowiada natomiast za błędy niezawinione, które spowodowały szkodę w mieniu pracodawcy, w szczególności wynikające z ryzyka pracodawcy.

tem konstrukcji odpowiedzialności jest ograniczenie jej zakresu przez limitację wysokości odszkodowania, wprowadzoną przez art. 119 k.p., do wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia przysługującego pracownikowi w dniu wyrządzenia szkody, jeżeli pracownik ponosi winę nieumyślną⁵².

4.2. Odpowiedzialność odszkodowawcza pracowników w świetle postanowień rozporządzenia

Próbując określić stosunek konstrukcji odpowiedzialności pracowniczej do przepisów RODO, należałoby wskazać na taką zależność, że co do zasady z powodu zaktualizowania się przesłanek odpowiedzialności wskazanych w Rozdziale VIII RODO może zaistnieć szkoda w mieniu pracodawcy będącego administratorem lub/i podmiotem przetwarzającym, której źródłem będzie bezprawne działanie lub zaniechanie pracownika. Szkoda w mieniu pracodawcy może zaistnieć w wyniku zaktualizowania się odpowiedzialności cywilnoprawnej (odszkodowawczej) pracodawcy – zasądzenia odszkodowania na rzecz osoby, której dane dotyczą, na podstawie art. 82 RODO lub administracyjnoprawnej – w wyniku nałożenia na pracodawcę będącego administratorem lub/i podmiotem przetwarzającym administracyjnej kary pieniężnej, o której mowa w art. 83 RODO. Szkoda majątkowa pracodawcy może powstać także w wyniku nałożenia na niego kary umownej zastrzeżonej w zawartej umowie powierzenia przetwarzania.

W ramach przedstawionego problemu można wyodrębnić następujące kwestie badawcze warte omówienia: (1) problematyka kwalifikacji obowiązku przestrzegania przepisów rozporządzenia przy świadczeniu pracy jako obowiązku o charakterze pracowniczym, (2) wypełnienie przesłanek odpowiedzialności pracowniczej, (3) instytucje ograniczające odpowiedzialność pracowniczą na gruncie omawianej tematyki.

Szerokie rozumienie „danych osobowych” przyjęte w rozporządzeniu, a także wskazany w art. 29 zwrot „osoba mająca dostęp” może uzasadniać pogląd, że dostęp do danych i przetwarzanie ich w ramach świadczenia pracy przez pracowników będzie miało doniosłe znaczenie praktyczne z uwagi na szeroki krąg podmiotów, które obejmie⁵³.

⁵² Interesującą kwestią, wymagającą jednak szerszego omówienia niż pozwala na to niniejsze opracowanie, jest miejsce samej pracowniczej odpowiedzialności kompensacyjnej w ryzyku pracodawcy. Można w tym miejscu jedynie zaznaczyć, że sam język prawny wskazuje, że jest ona dostrzeżona i wpisana w język prawny przez ustawodawcę, a jako element ryzyka i obciążenie pracodawcy, zgodnie z klasycznym wyróżnieniem, wpisuje się w ryzyko osobowe, zwykle uzasadniane zasadami słuszności; szerzej por. Ł. Pisarczyk, *Ryzyko...*, s. 68–74, 321–325.

⁵³ M. Oostveen, *Identifiability and the applicability of data protection to big data*, “International Data Privacy Law” 2016, Vol. 6, Iss. 4, s. 299–309, *passim*; odmiennie niż w RODO, na gruncie poprzednio obowiązującej ustawy o ochronie danych osobowych z dnia 29 sierpnia 1997 r. (Dz. U. z 2017 r., poz. 229 ze zm.) nadanie upoważnienia obligatoryjne było w przypadku osób przetwarzających dane, choć kwestia, czy sam dostęp do danych oznacza ich przetwarzanie, nie była jednoznacznie rozstrzygnięta (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 2017 r., II PK 37/16, OSNP 2018, nr 5, poz. 58).

W sytuacji gdy strony umówiły się co do rodzaju pracy, że będzie on bezpośrednio obejmował dostęp do danych osobowych i ich przetwarzanie – np. w przypadku administratorów systemów IT dbających o bezpieczeństwo danych, rekruterów, pracowników działów kadr i księgowych – kwalifikacja ochrony poufności danych osobowych jako podstawowego obowiązku pracowniczego jest uzasadniona i oczywista, ponieważ wynika zarówno ze stosunku pracy, jak i z obowiązku zawartego w art. 100 § 1 k.p. Wydaje się także, że w przypadku osób, których stanowisko wymaga obiektywnie wyższej staranności i samodzielności, a przetwarzanie danych odbywa się w ramach obowiązków służbowych, dbałość o poufność danych i legalność ich przetwarzania może być ponadto wymagana z powodu samego pełnienia takich funkcji⁵⁴. W wielu przypadkach dostęp do danych i ich przetwarzanie jest elementem pośrednim, niejako pewnym narzędziem, koniecznym jednak i niezbędnym do pełnego i prawidłowego wykonywania obowiązków pracowniczych. Dotyczyć to może wielu stanowisk i sektorów, choćby menadżerów i osób pełniących funkcję przełożonych, których praca z istoty nie polega na przetwarzaniu danych, jednak z uwagi na zajmowane stanowisko mają oni dostęp do danych osobowych podległych pracownikom. Wreszcie dostęp do danych uzyskać mogą pracownicy, którzy dokonają czynności przetwarzania tylko jednorazowo lub czasowo, przy okazji pracy z danym projektem⁵⁵.

Pracowniczy obowiązek wykonywania poleceń pracodawcy może przybrać formę nakazu przestrzegania przez pracownika pewnych sformalizowanych procedur. Z RODO natomiast możemy wywodzić różne obowiązki dokumentacyjne pracodawcy-administratora, m.in. stworzenia polityki ochrony danych, jeśli zachodzi przesłanka proporcjonalności z art. 24 ust. 1. Pracodawca może więc zobowiązać pracownika do przestrzegania wewnętrznej regulacji dotyczącej ochrony danych⁵⁶. Z art. 29 w zw. z art. 32 ust. 4 RODO wywodzony jest z reguły obowiązek nadawania pisemnych upoważnień osobom, którym administrator lub podmiot przetwarzający powierza dostęp do danych i wydaje polecenie co do przetwarzania, choć pozostaje kwestią otwartą, czy przepis ten stanowi swoistą kalkę art. 37 u.o.d.o. 1997⁵⁷. Obowiązek nadawania upoważnień wynika

⁵⁴ Z. Góral, *Obowiązki pracownika*, [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy...*, s. 734.

⁵⁵ J. Borowicz, *Właściwości pracowniczego obowiązku zachowania tajemnicy danych osobowych*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2016, Vol. 23, s. 334-335, <http://www.ejournals.eu/sppip-s/2016/vol-2016/art/9458/> [dostęp 10.11.2018].

⁵⁶ W związku z poleceniem pracodawcy zachodzi także pewna zbieżność brzmienia pojęć z art. 29 RODO, mówiącym o przetwarzaniu na polecenie administratora; nie można jednak ich utożsamiać, ponieważ mają inny cel, charakter i umiejscowienie w systemie prawnym. P. Fajgielski wskazuje z kolei, że „polecenie” z art. 29 wynikać może z nieścisłości tłumaczeniowych występujących w tekście, por. P. Fajgielski, *op. cit.*, s. 350.

⁵⁷ W literaturze przedmiotu zauważyć można silnie zakorzeniony w art. 37 u.o.d.o. pogląd, że upoważnienie wynika bezpośrednio z brzmienia art. 29, podczas gdy osi tego przepisu jest właściwie polecenie administratora, a bezpośrednim adresatem – podmiot przetwarzający. Stąd trudno wywodzić z art. 29 bezpośrednio obowiązek nadawania upoważnień przez administratorów, por. K. Witkowska-Nowakowska, *Ad-*

z generalnej zasady rozliczalności⁵⁸ spoczywającej na administratorze i wydaje się w praktyce konieczny dla celów dowodowych – szczególnie ważne jest skonkretyzowanie zakresu polecenia z art. 29 w odniesieniu do kategorii danych i czynności przetwarzania, aby w razie przekroczenia tego zakresu móc przypisać odpowiedzialność. Należy więc podzielić pogląd, że choć nie ma formalnego obowiązku mającego źródło *explicite* w przepisach, to nadawanie upoważnień wpisuje się w realizację obowiązku administratora i podmiotu przetwarzającego, którzy zapewniają, aby każda osoba działająca z ich upoważnienia, mająca dostęp do danych osobowych, przetwarzała je wyłącznie zgodnie z instrukcjami (na polecenie) administratora, chyba że wymaga tego od niej prawo Unii lub prawo państwa członkowskiego. Wywodząc z art. 29 RODO instytucję upoważnienia, należy przyjąć, że takiego upoważnienia nie można domniemywać z treści zawartej w umowie o pracę⁵⁹. W orzecznictwie i piśmiennictwie⁶⁰ podnosi się także, że obowiązek ochrony danych osobowych wywodzić można z ogólnego obowiązku przyjętego w art. 100 § 4 k.p., to jest z funkcjonalnie rozumianej całej treści normy jako obowiązku dbałości o uzasadnione interesy pracodawcy, a w rozumieniu wąskim – w szczególności z obowiązku zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

Umiejscowienie obowiązku przestrzegania przepisów RODO w klasyfikacji obowiązków pracowniczych nie jest jednak kwestią kluczową dla przypisania tej odpowiedzialności – dla spełnienia przesłanki bezprawności wystarczy uznanie, że jest to obowiązek pracowniczy w ogólności. Niewykonaniem lub nienależytym wykonaniem obowiązków pracowniczych w kontekście odpowiedzialności za naruszenie przepisów RODO jest więc takie bezprawne i zawinione działanie lub zaniechanie pracownika, które powoduje powstanie odpowiedzialności materialnej pracodawcy na gruncie przepisów rozdziału VIII rozporządzenia (szkodę w mieniu) w takim powiązaniu, że to działanie lub zaniechanie pozostaje w adekwatnym związku przyczynowym ze szkodą. Może tu być mowa np. o niezachowaniu reguł ostrożności przy przesyłaniu danych osobowych drogą elektroniczną, co doprowadziło do ich wycieku, a osoby, których dane dotyczą, skorzystały z uprawnienia zawartego w art. 77 RODO i w wyniku uwzględnienia skargi przez organ nadzorczy doszło do nałożenia na pracodawcę pieniężnej kary administracyjnej.

ministrador i podmiot przetwarzający, [w:] E. Bielak-Jomaa, D. Lubasz (red.), *RODO. Ogólne rozporządzenie...*, s. 657–658. Krytyczne stanowisko – P. Fajgielski, *op. cit.*, s. 352.

⁵⁸ Por. L. Feiler, N. Forgó, M. Weigl, *The EU General Data Protection Regulation (GDPR): A Commentary*, Globe Law and Business Limited, Woking 2018, s. 19.

⁵⁹ P. Litwiński, P. Barta, M. Kawecki, [w:] P. Litwiński (red.), *Rozporządzenie UE...*, Wolters Kluwer, Warszawa 2018, s. 489.

⁶⁰ J. Borowicz, *op. cit.*, s. 340.

Istotnym elementem budującym odpowiedzialność pracowniczą w tym kontekście będzie przyczynienie się pracodawcy jako element limitujący odpowiedzialność pracowniczą. Należy stanąć na stanowisku, że przez przyczynienie się w tym przypadku rozumieć powinno się także to związane z prawidłową organizacją procesu pracy oraz będące konsekwencją ryzyka osobowego pracodawcy, a więc np. powierzenie przetwarzania osobie niemającej dostatecznej wiedzy i kwalifikacji⁶¹. Pracownik odpowiada tylko za swoje działania lub zaniechania w takim zakresie, w jakim miał warunki do należytego wykonywania obowiązków. Z przepisu art. 94 k.p. wynika zaś obowiązek pracodawcy zaznajamiania pracowników z zakresem ich obowiązków i uprawnień w związku z przetwarzaniem danych osobowych oraz sposobem zapewnienia poufności tych danych⁶². Obowiązek taki, także w odniesieniu do przełożonych, może także wynikać bezpośrednio z regulaminu pracy. Pracodawca niespełniający tego wymogu przyczynia się do szkody wywołanej błędnym zachowaniem pracownika, wobec którego nie spełniono należycie obowiązku informacyjnego. Stopień przyczynienia się, wpływający na wysokość odszkodowania i przypisanie odpowiedzialności, należy miarkować w zależności od indywidualnych okoliczności sprawy⁶³. W praktyce udokumentowanie spełnienia tego obowiązku pracodawcy może przybrać formę oświadczenia przedstawianego pracownikowi do podpisu.

Pracodawca jako administrator na gruncie RODO odpowiada za wdrożenie środków organizacyjnych i technicznych zapewniających integralność i poufność danych, a także ma wyłączne uprawnienie do decydowania o celach i środkach przetwarzania. Stąd należy zaznaczyć, że nie jest możliwe, aby pracownik ponosił odpowiedzialność za wykonywanie decyzji pracodawcy odnoszących się do przetwarzania danych, w szczególności do celów i środków przetwarzania, na które nie ma realnego wpływu. Jego odpowiedzialność jest ograniczona wyłącznie do własnych działań lub zaniechań.

Pracodawca jest także odpowiedzialny za formę i treść polecenia wydawanego na podstawie art. 29, a w szczególności za jego udokumentowanie, które może przybrać formalny wyraz pisemnego upoważnienia. Upoważnienie konkretyzuje, jakie dane, w jakim zakresie mogą być przetwarzane przez pracownika oraz jakie rodzaje operacji przetwarzania mogą być wykonywane na tych danych. Do zadań pracodawcy należy każdorazowo ocena co do zakresu przedmiotowego i podmiotowego wydawanych instrukcji lub upoważnienia⁶⁴. Administrator danych jest bowiem obowiązany dołożyć szczególnej sta-

⁶¹ M. Rafacz-Krzyżanowska, *Problem przyczynienia się zakładu pracy do szkody wyrządzonej przez pracownika*, „Palestra” 1968, nr 12/9, s. 11, [http://bazhum.muzhp.pl/media/files/Palestra/Palestra-r1968-t12-n9\(129\)/Palestra-r1968-t12-n9\(129\)-s11-17/Palestra-r1968-t12-n9\(129\)-s11-17.pdf](http://bazhum.muzhp.pl/media/files/Palestra/Palestra-r1968-t12-n9(129)/Palestra-r1968-t12-n9(129)-s11-17/Palestra-r1968-t12-n9(129)-s11-17.pdf) [dostęp 25.11.2018].

⁶² J. Borowicz, *op. cit.*, s. 339.

⁶³ W. Perdeus, *Obowiązki pracownika*, [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy...*, s. 834.

⁶⁴ J. Borowicz, *op. cit.*, s. 335.

ranności w doborze osób upoważnionych do przetwarzania danych osobowych. Obowiązek ten można wywodzić z art. 26 ust. 1 RODO, konstruującego ogólne zobowiązanie ochrony interesów osób, których dane dotyczą. Nie istnieją bowiem żadne uregulowania, na poziomie unijnym czy krajowym, które mówiłyby wprost o tym, jakie kwalifikacje powinna posiadać osoba przetwarzająca dane osobowe z polecenia administratora⁶⁵. Wywodzić można, że ów właściwy wybór pracownika, jego przeszkolenie do pracy z przetwarzaniem danych jest realizacją ogólnego obowiązku dbania o integralność i poufność danych (art. 5 ust. 1 lit. f w zw. z art. 5 ust. 2 rozporządzenia). Stąd odpowiedzialność za umocowanie pracownika do przetwarzania oraz jego zakres spoczywa już wyłącznie na pracodawcy. Działania pracownika sprzeczne z zakresem upoważnienia (polecenia) lub wykraczające poza jego zakres mogą być kwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1⁶⁶ i mogą uzasadniać działanie w zamiarze ewentualnym, co wiąże się z pełną odpowiedzialnością odszkodowawczą wobec pracodawcy.

Kwestią podnoszoną w literaturze, mającą wpływ na zakres odpowiedzialności pracownika, jest możliwość zastrzeżenia w umowie o pracę kary umownej dotyczącej naprawienia szkody za niewykonanie lub nienależyte wykonanie obowiązku związanego z pracą przy przetwarzaniu danych osobowych. Należy negatywnie odnieść się do takiej możliwości z uwagi na fakt, że odpowiedzialność materialna pracowników uregulowana jest wyczerpująco w prawie pracy, odrębnie do odpowiedzialności cywilnej z k.c., a zgodnie z art. 300 k.p. zastosowanie przepisów k.c. w tych okolicznościach jest niedopuszczalne⁶⁷. Zaaprobowanie możliwości zastrzeżenia kary umownej byłoby sprzeczne z zasadą ponoszenia ryzyka przez pracodawcę⁶⁸. Mimo formalnej równości stron z praktyki rynkowej wynika, że przy zawieraniu umów o pracę pracodawca ma często silniejszą pozycję i możliwość dyktowania warunków. Mając na uwadze maksymalną wysokość sankcji administracyjnoprawnych z art. 82 rozporządzenia, sądowa możliwość miarkowania kary umownej nie wydaje się dostatecznym polem ochrony pracownika⁶⁹.

⁶⁵ Taki stan rzeczy istniał także w poprzednim stanie prawnym, tj. na gruncie u.o.d.o. 1997 r.

⁶⁶ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 2017, II PK 37/16, OSNP 2018/5, poz. 58.

⁶⁷ Takie stanowisko zajął także Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 8 stycznia 2008 r., II PK 120/07, OSNP 2009/3-4, poz. 40, por. W. Cajselski, *Kara umowna a odpowiedzialność materialna pracownika*, „Monitor Prawniczy” 2005, nr 2, <http://czasopisma.beck.pl/monitor-prawniczy/arttykul/kara-umowna-a-odpowiedzialnosc-materialna-pracownika/> [dostęp 30.10.2018].

⁶⁸ Choć jak wykazywano już wyżej w opracowaniu, ryzyko pracodawcy jest istotnym elementem różniącym zatrudnienie pracownicze od cywilnoprawnego, można zaobserwować proces, w którym podmioty korzystające z pracy innych osób starają się przerzucić na zatrudnionych maksymalną część ryzyka (szczególnie dotyczy to ryzyka osobowego, produkcyjnego i gospodarczego), por. P. Prusinowski, *Ryzyko pracodawcy*, [w:] Z. Góralski, *Umowne podstawy zatrudnienia*, Wolters Kluwer, Warszawa 2012, <https://sip.lex.pl/#/monograph/369251410/165078> [dostęp 29.11.2018].

⁶⁹ Odmienne R.T. Skowron, *Kara umowna we współczesnych stosunkach pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2007, nr 10, *passim*.

Niezależnie od odpowiedzialności materialnej pracownik ponieść może odpowiedzialność karną wynikającą z art. 107 i art. 108 u.o.d.o.

5. Odpowiedzialność współpracowników w związku z postanowieniami rozporządzenia

Przy odpowiedzialności współpracowników omówiona zostanie problematyka: (1) modelowego reżimu odpowiedzialności, (2) charakteru prawnego udostępnienia danych do przetwarzania mającego wpływ na rodzaj odpowiedzialności oraz jej zakres.

Odpowiedzialność współpracowników ukształtowana jest modelowo przez reżim art. 471 k.c. i następnych. Ze względu na to, że jest to w zasadzie odpowiedzialność funkcjonująca w obrocie powszechnym, zostanie opisana w sposób konieczny do kontynuowania rozważań. Opiera się ona na trzech zasadniczych przesłankach: niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania, szkody oraz adekwatnego związku przyczynowego między tym niewykonaniem lub nienależytym wykonaniem zobowiązania i przesłanką szkody. W reżimie odpowiedzialności kontraktowej szkoda rozumiana jest jako szkoda majątkowa; konieczne jest wykazanie szczególnego powiązania między niewykonaniem lub nienależytym wykonaniem zobowiązania przez współpracownika a szkodą, która powstała w majątku podmiotu, który go zatrudnia. Jest to ten sam adekwatny związek, który przeniesiony jest na grunt odpowiedzialności pracowniczej za szkodę na zasadach ogólnych, a więc pewna logiczna konsekwencja spraw uzasadniająca powstanie szkody – tym samym odpowiedzialność może być przypisana tylko co do normalnych następstw działania lub zaniechania, z którego wyniknęła szkoda. Dodatkowo współpracownik odpowiadać będzie za niezachowanie wzorca należytej staranności postrzeganego obiektywnie. Przepis art. 471 k.c. wprowadza domniemanie, że naruszenie zobowiązania jest następstwem okoliczności, za które odpowiada dłużnik (współpracownik). Przesłanka niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania pojmowana jest szeroko, dotyczy także niewykonania obowiązków ubocznych i takiego przejawu zachowania się dłużnika, które nie jest zgodne z treścią zobowiązania⁷⁰.

Biorąc pod uwagę swobodę umów między stronami niepracowniczych stosunków zatrudnieniowych, nie bez znaczenia pozostają dopuszczalne modyfikacje tej modelowej odpowiedzialności, np. przez możliwość zastrzeżenia kary umownej, zarówno w porozumieniu czy odrębnej umowie między współadministratorami, jak i w umowie o świadczenie usług z art. 750 k.c. (umowie zlecenia), w wypadku przyjęcia konstrukcji upoważnienia (polecenia) współpracownika z art. 29. Strony mogą także odmiennie ukształtować odpowiedzialność zgodnie z uprawnieniem z art. 473 k.c. wywodzonym

⁷⁰ K. Zagrobelny, *op. cit.*, s. 996.

z ogólnej zasady swobody umów z 353¹ k.c. Odpowiedzialność współpracownika może zostać rozszerzona o takie przesłanki, za które nie odpowiada zgodnie z regulacją kodeksową lub ograniczona, za wyjątkiem tylko odpowiedzialności za szkodę z winy umyślnej. Nic nie stoi także na przeszkodzie, aby konkretnie już odpowiedzialność za szkodę wynikłą z naruszeń przepisów RODO uregulować szczegółowo w umowie ze współpracownikiem, korzystając z instytucji kary umownej (art. 483 k.c.), co jest dla podmiotu zatrudniającego relatywnie korzystniejsze ze względu na brak konieczności wykazania szkody i inne ciężary dowodowe – nie musi choćby wykazywać treści zobowiązania⁷¹, a więc tego, że treścią umowy między stronami był bezpośredni obowiązek pracy przy przetwarzaniu danych. Strony mogą także zastrzec bezpośrednio w umowie obowiązek zaufania poufności danych osobowych, zasady obowiązujące przy ich przetwarzaniu oraz umówione między sobą warunki i zakres odpowiedzialności za ewentualne naruszenia rozporządzenia (lub ogólniej: ochrony i poufności danych osobowych) świadczone w czasie pracy współpracownika. Zastrzeżenia te mogą mieć zarówno charakter ograniczający odpowiedzialność, np. do kwoty określonej wynagrodzeniem współpracownika lub jego wielokrotnością, ale także i zwiększający pole tej odpowiedzialności przez modyfikację zasad kodeksowych.

Doniosłą kwestią pozostaje charakter prawny czynności prowadzącej do udostępnienia danych współpracownikowi, który ma wpływ na zakres jego odpowiedzialności. Na gruncie RODO możliwa jest konstrukcja współadministrowania (art. 26 RODO), zawarcie umowy powierzenia przetwarzania (art. 28 RODO) lub przetwarzanie zgodnie z poleceniem (instrukcjami) administratora (art. 29 RODO).

Konstrukcja prawna współadministrowania zachodzi, gdy co najmniej dwa podmioty będące administratorami wspólnie ustalają cele i sposoby przetwarzania (art. 26 RODO). Oś konstrukcji stanowi właśnie wspólne decydowanie o celu i sposobie przetwarzania danych⁷². Ze względu na szeroki zakres podmiotowy i uniwersalność przepisu, konstrukcja znajdzie zastosowanie także między przedsiębiorcami będącymi *de facto* współpracownikami⁷³. Można wyobrazić sobie sytuację, w której współpracownicy zatrudnieni na podstawie umów cywilnoprawnych, działający np. w branży nieruchomości, korzystają ze wspólnej bazy klientów. Działają w dwóch zespołach, a do ich zadań należy: pozyskiwanie klientów, sprzedaż nieruchomości oraz działalność marketingowa, w obu przypadkach na rzecz podmiotu, z którym stale współpracują i pozostają w zależności ekonomicznej. Ze względu na szeroki zakres samodzielności decydują oni o celach

⁷¹ *Ibidem*, s. 999.

⁷² wyrok TSUE z dnia 5 czerwca 2018 r., C-210/16, <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=202543&pageIndex=0&doclang=PL> [dostęp 17.11.2018], por. M. Rojszczak, Głosa do wyroku TS z dnia 5 czerwca 2018 r., C-210/16, Europejski Przegląd Sądowy, 2018, nr 10, *passim*.

⁷³ P. Fagielski, *op. cit.*, s. 329.

i sposobach przetwarzania co do danych osobowych pozyskanych klientów czy potencjalnych kupców, których dane znajdują się we wspólnej bazie. Jednocześnie przy korzystaniu ze wspólnej bazy ustalili między sobą sposoby wypełniania obowiązków oraz zakresy odpowiedzialności, np. poprzez wskazanie, że pierwszy zespół zajmuje się wyłącznie sprzedażą i korzysta z bazy w tym celu, a drugi – marketingiem i wykorzystuje dane z bazy, aby dotrzeć do potencjalnych klientów. Zespoły te określiły między sobą obowiązki i odpowiedzialność związaną z korzystaniem z baz w uzgodnionych celach, ponieważ odmienny cel przetwarzania danych determinuje odmienny zakres obowiązków związanych z tym przetwarzaniem, choćby różną treść obowiązków informacyjnych czy wymaganych zgód udzielanych przy sprzedaży i przy działaniach marketingowych. Choć trudno określić uniwersalne przesłanki, zgodnie z którymi należałoby decydować o wyborze, w jaki sposób dane powinny być udostępnione współpracownikowi, wydaje się, że przesłanka faktycznego, realnego decydowania o celu i sposobach przetwarzania jest w omówionym przykładzie decydująca i uzasadnia nadanie statusu współadministratorów współpracownikom. Wypracowana przez piśmiennictwo przesłanka zależności organizacyjnej decydująca o tym, że dane zatrudnienie jest *de facto* zatrudnieniem niepracowniczym, nie może w tym miejscu wykluczać możliwości przypisania roli współadministratora do tak zatrudnionej osoby – posiadanie statusu współadministratora na gruncie RODO nie wyklucza bowiem świadczenia pracy w warunkach zależności organizacyjnej. Dla porządku należy dodać, że wymogiem współadministrowania są wspólne uzgodnienia między administratorami co do realizacji obowiązków administratora (w szczególności realizacji praw osób, których dane dotyczą i obowiązków informacyjnych) oraz zakresów odpowiedzialności za ich spełnienie. Aby zapewnić skuteczną realizację obowiązków, zakresy odpowiedzialności powinny wskazywać precyzyjnie obszary odpowiedzialności poszczególnych administratorów. Transparentność współadministrowania musi odnosić się zarówno do sfery wewnętrznej – między podmiotami; oraz zewnętrznej – w stosunku do osoby, której dane dotyczą, i organu nadzorczego⁷⁴. Jednocześnie należy wskazać, że konstrukcja współadministrowania z istoty odnosić się będzie raczej do współpracowników samozatrudnionych niż do osób fizycznych nieprowadzących działalności gospodarczej zatrudnionych na podstawie umowy o świadczenie usług, do której stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu (art. 750 k.c.)⁷⁵.

Kwalifikacja współpracownika jako współadministratora ma doniosłe skutki prawne wynikające z ukształtowania odpowiedzialności współadministratorów na gruncie rozporządzenia. Gdy idzie o odpowiedzialność odszkodowawczą, przepis art. 82 ust. 4

⁷⁴ K. Witkowska-Nowakowska, *Administrator i podmiot przetwarzający*, [w:] E. Bielak-Jomaa, D. Lubasz (red.), *RODO. Ogólne rozporządzenie...*, s. 613–614.

⁷⁵ P. Fagielski, *op. cit.*, s. 122.

przewiduje odpowiedzialność solidarną wszystkich współadministratorów za całą szkodę spowodowaną przetwarzaniem naruszającym przepisy omawianego rozporządzenia. Zgodnie z art. 82 ust. 5 administrator, który zapłacił odszkodowanie za całą wyrządzoną szkodę, ma prawo do roszczenia regresowego od współadministratorów, miarkowanego odpowiednio co do części szkody, za którą są odpowiedzialni. Podnosi się, że instrument odpowiedzialności solidarnej może być czynnikiem zniechęcającym do takiego konstruowania stosunku prawnego, który z mocy prawa będzie nosił znamiona współadministrowania z art. 26 RODO⁷⁶. Na współpracownika będącego współadministratorem może zostać nałożona, niezależnie od odpowiedzialności odszkodowawczej, administracyjna kara pieniężna wynikająca z art. 83 ust. 4 lit. a rozporządzenia.

Drugim instrumentem, który pozwala na udostępnienie danych w sposób zgodny z rozporządzeniem, jest umowa powierzenia przetwarzania z art. 28, zawierana między administratorem a procesorem, w formie pisemnej lub elektronicznej⁷⁷. Szczegółowo określone są wymagania co do przedmiotu takiej umowy. Musi ona zawierać m.in. przedmiot i czas trwania przetwarzania, charakter i cel przetwarzania, kategorie i rodzaj powierzanych danych, prawa i obowiązki stron. Administrator zleca innemu podmiotowi dokonanie określonych czynności przetwarzania, w imieniu i na rzecz administratora. Jeśli chodzi o charakter prawny, między podmiotami prywatnymi będzie to umowa o świadczenie usług, do której stosuje się odpowiednio przepisy art. 750 k.c.⁷⁸ Odpowiedzialność podmiotu przetwarzającego jest ograniczona w stosunku do odpowiedzialności administratora – wyłącznie do odpowiedzialności z tytułu ewentualnego naruszenia obowiązków, które rozporządzenie nakłada wyłącznie na podmiot przetwarzający. Ma także możliwość zwolnienia się z odpowiedzialności, jeżeli wykaże, że w żadnym stopniu nie ponosi winy za zdarzenie powodujące szkodę. Źródłem jego odpowiedzialności jest więc odpowiedzialność kompensacyjna, ale także i reżim odpowiedzialności administracyjnoprawnej (art. 83 ust. 4 RODO). Dodatkowo, zgodnie z ust. 10 art. 28, jeżeli podmiot przetwarzający będzie bezprawnie decydował o celach i środkach przetwarzania, a więc wkroczy w domenę właściwą administratorowi, będzie ponosił odpowiedzialność taką, jak administrator, niezależnie od odpowiedzialności odszkodowawczej (art. 82) czy odpowiedzialności w postaci administracyjnych kar pieniężnych (art. 83)⁷⁹. Stroną umowy

⁷⁶ *The Relations of Controllers, Processors and Sub-processors under the DPD and GDPR*, University of Oslo, Faculty of Law, s. 16, https://www.duo.uio.no/bitstream/handle/10852/54570/ICTLTHESIS_8016.pdf?sequence=1&isAllowed=y [dostęp 26.11.2018].

⁷⁷ K. Witkowska-Nowakowska wskazuje, że pojęcia formy elektronicznej lub pisemnej wymagają wykładni w zgodzie z prawem unijnym i jego zasadami, stąd właściwe jest użycie minimalnie formy dokumentowej na gruncie prawa polskiego, por. K. Witkowska-Nowakowska, *Administrator...*, s. 637.

⁷⁸ P. Fagielski, *Ogólne rozporządzenie o ochronie danych. Ustawa o ochronie danych osobowych. Komentarz*, Wolters Kluwer, Warszawa 2018, s. 345.

⁷⁹ B. Van Alsenoy, *Liability under EU Data Protection Law: From Directive 95/46 to the General Data Protection Regulation*, „Journal of Intellectual Property, Information Technology and Electronic Commerce

powierzenia przetwarzania jest podmiot przetwarzający w rozumieniu art. 4 ust. 8 Rozporządzenia. Dużą wagę przywiązuje się do obowiązku administratora polegającego na właściwym wyborze tego podmiotu. Musi on dawać gwarancję odpowiednich zabezpieczeń chroniących poufność danych w sposób zgodny z Rozporządzeniem i posiadających odpowiednie środki techniczne i organizacyjne. Wskazuje się, że właściwy wybór może uzasadniać jedynie wybór profesjonalisty, ale wydaje się, że jest to stanowisko zbyt kategoryczne, ponieważ wymogi wynikające bezpośrednio z przepisów RODO mogą spełniać także osoby fizyczne⁸⁰. Rozważając wyłącznie stronę podmiotową – krąg podmiotów mogących być stroną umowy oraz ich wymagane kwalifikacje – nie ma formalnych przeszkód, aby był nim zarówno współpracownik samozatrudniony, jak i osoba fizyczna nieprowadząca działalności gospodarczej zatrudniona na umowie zleceniu, jednak stanowisko to wymaga zrewidowania z punktu widzenia *ratio legis* przepisu i odpowiedniego rozumienia pojęcia procesora. Przenosząc tę instytucję na grunt zatrudnienia niepracowniczego, wydaje się, że nie ma prawnej możliwości zawarcia ze współpracownikiem umowy powierzenia przetwarzania. Przyjmuje się, że choć instytucja powierzenia przetwarzania skonstruowana w art. 28 rozporządzenia powinna przebiegać w oparciu o indywidualną kwalifikację, biorąc pod uwagę faktyczne relacje między podmiotami, to jest modelowo przeznaczona m.in. dla usług świadczonych na zasadzie outsourcingowym (księgowych, podatkowych, marketingowych, kadrowych itp.)⁸¹. Choćby z istoty tego modelu usług wynika, że podmioty te pozostają poza strukturą organizacyjną administratora. W wytycznych brytyjskiego Information Commissioner's Office⁸² jako decydującą przesłankę wskazano rolę danego podmiotu w procesie przetwarzania danych, odwołując się do definicji legalnych „administratora” oraz „podmiotu przetwarzającego” przyjętych w RODO. Zgodnie z interpretacją ICO „podmiot przetwarzający” w przetwarzaniu pełni rolę uboczną, bardziej techniczną, a w szczególności nie decyduje o celach i środkach przetwarzania⁸³. Należy stanąć na stanowisku, że jest to istotna wskazówka przy określaniu, jaki status powinien zostać nadany współpracownikowi.

Law” 2016, vol. 7, s. 278, https://www.jipitec.eu/issues/jipitec-7-3-2016/4506/van_alsenoy_liability_under_eu_data_protection_law_jipitec_7_3_2016_271.pdf [dostęp 12.12.2018].

⁸⁰ P. Fagielski, *op. cit.*, s. 343.

⁸¹ K. Witkowska-Nowakowska, *Przepisy ogólne*, [w:] E. Bielak-Jomaa, D. Lubasz (red.), *RODO. Ogólne rozporządzenie...*, s. 227.

⁸² Dalej: „ICO”; to pozarządowa organizacja publiczna (ang. *non-departmental public body*) ustanowiona przez Departament Cyfryzacji, Kultury, Mediów i Sportu (ang. *Department for Digital, Culture, Media and Sport*) Wielkiej Brytanii, mająca jednak swobodę prawną, działająca w obszarze ochrony danych osobowych.

⁸³ Data controllers and data processors: what the difference is and what the governance implications are. Data Protection Act, Information Commissioner's Office, s. 6, <https://ico.org.uk/media/for-organisations/documents/1546/data-controllers-and-data-processors-dp-guidance.pdf> [dostęp 25.11.2018].

Współpracownicy świadczący pracę u administratora spełniają w istocie przesłanki nadania im upoważnienia do przetwarzania danych na tych samych zasadach, na których nadaje się je pracownikom – na podstawie art. 29 art. 32 ust. 4 RODO⁸⁴. Wskazuje się, że podstawą decydującą o tym, czy dany podmiot może działać z upoważnienia administratora (procesora), są dwie podstawowe przesłanki: (1) zależność od administratora (podmiotu przetwarzającego), (2) brak samodzielności w zakresie decydowania o przetwarzaniu⁸⁵. Wywodzić można z tego, że to nie kryterium stosunku prawnego łączącego współpracownika z podmiotem zatrudniającym ma znaczenie decydujące. Współpracownik pozostaje w takiej zależności od podmiotu zatrudniającego będącego administratorem (procesorem), że jest od niego zależny ekonomicznie, a także pozostaje w jego strukturze organizacyjnej, często korzystając ze sprzętu, oprogramowania i systemów informatycznych służących do przetwarzania danych. Większa swoboda świadczenia jego pracy w kontraście do osób zatrudnionych pracowniczo nie oznacza także, że samodzielność ta dotyczy decydowania m.in. o celach i środkach przetwarzania, co jest wyłączną kompetencją administratora. Pogląd ten wydaje się uzasadniony⁸⁶. W wypadku uznania, że nadawanie upoważnień możliwe jest tylko w stosunku do osób zatrudnionych pracowniczo, mogłaby powstać niekorzystna z punktu widzenia ujednolicenia ochrony danych sytuacja, w której podmioty będące w podobnych sytuacjach faktycznych⁸⁷ podlegają diametralnie różnym zakresom obowiązków co do tej ochrony, a w konsekwencji różna jest także ich odpowiedzialność. Założenie, że współpracownicy znajdują się poza strukturą podporządkowania podmiotu zatrudniającego i tym samym są grupą niezależną od jego pracowników, jest błędne, ponieważ prowadzi do nieprawdziwego wniosku, że jedynym sposobem legalnego, zapewniającego rozliczalność i poufności udostępnienia danych jest powierzenie ich w drodze umowy z art. 28 RODO. Wówczas współpracownik posiadałby szczególny status, uzasadniony wieloma obowiązkami i sankcjami⁸⁸. Należy więc zgodzić się z zaprezentowanym poglądem, zgodnie z którym współpracownicy spełniający cechy zatrudnienia niepracowniczego, o których traktuje część pierwsza niniejszego opracowania, także mogą być i powinni być

⁸⁴ Konstrukcja i cele upoważnienia zostały już opisane powyżej, przy okazji odpowiedzialności pracownicz, w części 3.2.

⁸⁵ K. Witkowska-Nowakowska, *Administrator...*, s. 657.

⁸⁶ Tak też: P. Fagielski, *op. cit.*, s. 123–124.

⁸⁷ W praktyce zdarza się, że osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych oraz pracownicy pracują przy wspólnych projektach w ramach struktur porządkowych jednej organizacji.

⁸⁸ Można zauważyć, że w wyniku zawarcia umowy powierzenia przetwarzania ze współpracownikiem, która nadaje mu status procesora, a tym samym obowiązek m.in. wdrożenia adekwatnych środków organizacyjnych i technicznych zapewniających integralność, poufność i rozliczalność – w jednej strukturze organizacyjnej mogłoby istnieć bardzo wiele różnych środków organizacyjnych czy technicznych służących zapewnieniu poufności wspólnego zbioru danych. Mogłoby to doprowadzić do bardzo niekorzystnej sytuacji polegającej choćby na niejednolitym stopniu ochrony i tym samym do utrudnienia realizacji praw osoby, której dane dotyczą.

przez administratora (podmiot przetwarzający) upoważniani w wypadku udzielania dostępu do danych⁸⁹.

Nie sposób w pełni opisać odpowiedzialność niepracowniczą w tym obszarze z uwagi na to, że podlega ona zasadzie swobody umów i może być przez strony indywidualnie kształtowana. Stąd nie ma uniwersalnego zakresu odpowiedzialności, który odnosiłby się do całości omawianych stosunków niepracowniczych. Należy za to wskazać, że swoistą bazą dla tej odpowiedzialności jest reżim odpowiedzialności kontraktowej na zasadach ogólnych z art. 471 k.c., w którym strony mogą dokonać koniecznych przesunięć ryzyk i modyfikacji zgodnie z zasadą z art. 353¹ k.c., a na tak powstały reżim dodatkowo nałożyć należy zasady odpowiedzialności, wynikające głównie ze statusu, który niepracowniczo zatrudniony zyska na gruncie rozporządzenia oraz z subsumpcji jego przepisów.

6. Wnioski

Podstawowym wnioskiem nasuwającym się przy próbie podsumowania niniejszych rozważań są doniosłe konsekwencje włączenia rozporządzenia do polskiego porządku prawnego. Rozporządzenie wywołuje skutki prawne nie tylko te, które wywieść można bezpośrednio z treści – a więc odnoszące się głównie do administratorów czy podmiotów przetwarzających – ale także pośrednie: otwiera drogę do powstania nowej podstawy odpowiedzialności w szeroko pojętych stosunkach cywilnoprawnych oraz prawnopracowniczych.

Punktem wyjścia niniejszej pracy było konieczne rozróżnienie zatrudnienia na zatrudnienie pracownicze, podlegające przepisom prawa pracy, powstające przez nawiązanie stosunku pracy (art. 2 k.p. w zw. z art. 22 k.p.) oraz na zatrudnienie niepracownicze, w całości podporządkowane prawu cywilnemu. Forma zatrudnienia jest podstawowym czynnikiem decydującym o odpowiedzialności danego podmiotu, ponieważ wskazuje, w którym reżimie prawnym należy poszukiwać przesłanek odpowiedzialności. Dokonanie tego wyboru, a więc także i określenie, w którym rodzaju zatrudnienia pracę świadczy podmiot, nie jest łatwe, co wykazano pokrótce w części pierwszej. Jest to jednak niezbędne do dalszego przypisania warunków i zakresu odpowiedzialności.

Pracownik ponosić może co do zasady dwa rodzaje odpowiedzialności za naruszenia związane z dostępem do danych osobowych i ich przetwarzaniem: ustawową odpowiedzialność karną i odpowiedzialność odszkodowawczą na zasadach ogólnych wobec pracodawcy. Odpowiedzialność odszkodowawcza ukształtowana jest w całości przez

⁸⁹ P. Fagielski argumentuje, że pogląd niedopuszczający tę możliwość może wynikać z nieścisłości językowej w tłumaczeniu „podmiotu przetwarzającego” (ang. *processor*), którego istotę oddaje „podmiot przetwarzający na zlecenie”, por. *ibidem*, s. 124.

reżim przepisów art. 114–119 k.p. i art. 122 k.p. Pracownik odpowiada za takie bezprawne naruszenia, które są skutkiem niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania, pozostają w adekwatnym związku przyczynowym z powstałą szkodą oraz są zawinione. W zależności od stopnia winy odpowiedzialność jest pełna przy założeniu winy umyślnej lub może być miarkowana w wypadku winy nieumyślnej. Odpowiedzialność współpracownika wobec podmiotu zatrudniającego co do zasady opiera się na konstrukcji odpowiedzialności cywilnej zbudowanej w art. 471 k.c. i n., a dodatkowo zależy od statusu, który zostanie mu przyznany na gruncie rozporządzenia. W przypadku zbudowania takiego stosunku prawnego, że uzasadniona będzie konstrukcja współadministrowania, współpracownik może odpowiadać wobec podmiotu zatrudniającego, będącego współadministratorem, solidarnie i dodatkowo na podstawie roszczenia regresowego. Źródłem tej odpowiedzialności jest odpowiedzialność odszkodowawcza i administracyjnoprawna z Rozdziału VIII RODO. W przypadku przyjęcia konstrukcji upoważnienia (art. 29 rozporządzenia) odpowiedzialność co do zasady jest modelowo taka, jak wynika z art. 471 k.c. Działanie poza zakresem udzielonego upoważnienia może uzasadniać rażące niedbalstwo polegające na znacznym odchyleniu się od normy starannego działania określonej w art. 472 k.c. Wypada wspomnieć, że niezależnie współpracownik ponosić może także odpowiedzialność karną wynikającą z u.o.d.o.

Podstawową konkluzją nasuwającą się w wyniku porównania odpowiedzialności pracowniczej oraz wynikającej z omawianych stosunków zatrudnienia niepracowniczego jest to, że odpowiedzialność współpracowników kształtuje się znacznie szerzej i surowiej ze względu na brak limitacji kwot odszkodowania, cywilistyczne ujęcie winy i kwestie dowodowe. Unaocznia się to w sposób szczególny, jeśli zważyć, że podmioty świadczące pracę w zatrudnieniu niepracowniczym mają często zbliżone do pracowników doświadczenia pracy. Może być to element argumentacji stanowisk podkreślających odrębność zatrudnienia pracowniczego od niepracowniczego. Należy zastanowić się, w kontekście ekspansji prawa pracy i obejmowania nim stosunków zatrudnienia w ogóle, czy tak szeroko ujęta odpowiedzialność niepracownicza jest prawidłowa z uwagi na sytuację faktyczną współpracowników, w gruncie rzeczy podobną do sytuacji pracowników. Mają oni wprawdzie formalną możliwość modyfikacji odpowiedzialności zgodnie z zasadą swobody umów, jednak w praktyce często już sama forma umowy jest narzucona przez drugą, silniejszą ekonomicznie stronę, która pragnie uniknąć ciężarów podatkowych i zmniejszyć koszty swojej działalności.

Na wstępie wskazano, że przedmiotem szerszych analiz będzie sytuacja pracowników oraz współpracowników świadczących pracę na podstawie umowy zlecenia i samozatrudnionych. Warto jednak zastanowić się, czy założenia dotyczące odpowiedzialności za naruszenia rozporządzenia przyjęte w opracowaniu w ogólności mogłyby także

dotyczyć innych form zatrudnienia. Co do zatrudnienia *sensu stricto* (pracowniczego), trzeba podkreślić jego autonomię i szczególny charakter, właściwy tylko dla stosunków prawa pracy. Rozważając kwestię zatrudnienia niepracowniczego, należy zaznaczyć, że powinny one być przedmiotem odrębnych badań, ale w ogólności można stwierdzić, że konstrukcja odpowiedzialności za naruszenia związane z ochroną danych osobowych w zatrudnieniu niepracowniczym ma charakter co do zasady uniwersalny, jeśli chodzi o umowy, co do których wprost można powiedzieć, że podlegają wprost odpowiedzialności kontraktowej z art. 471 i n. k.c., lub które są podobne umowie zleceniu, jak umowa o zarządzanie przedsiębiorstwem oparta na stosunku cywilnoprawnym⁹⁰, umowa agencyjna (art. 758 i n. k.c.) czy umowy nienazwane o świadczenie usług, co do których stosuje się przepisy o zleceniu (art. 750 k.c.). Jeśli chodzi o umowę o pracę nakładczą (także: chałupnictwo), w której jednak nie można wykluczyć elementu przetwarzania danych w ograniczonym zakresie podczas świadczenia pracy, ustawodawca zdecydował się w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 31 grudnia 1975 r.⁹¹ na wprowadzenie odesłania do przepisów regulujących odpowiedzialność pracowniczą. Nie oznacza to oczywiście zrównania charakteru prawnego tej umowy z umową o pracę, a jedynie, że zasady pracowniczej odpowiedzialności, w tym omawianej odpowiedzialności kontraktowej na zasadach ogólnych, znajdą zastosowanie także do świadczenia pracy chałupniczej. Odrębnym rozważaniom należy pozostawić kwestię odpowiedzialności za naruszenia rozporządzenia w umowie o dzieło ze względu na odrębności związane np. z odpowiedzialnością za wady (art. 638 k.c.), obowiązkiem współdziałania (art. 640 k.c.) czy kwestią osobistego świadczenia⁹².

Problematyka poufności i ochrony danych osobowych, a także odpowiedzialności za naruszenia przepisów związanych z ochroną danych osobowych, w tym i rozporządzenia, pozostaje prawnie i faktycznie doniosła ze względu na zwiększającą się w dobie internetu i społeczeństw informacyjnych rolę informacji, szczególnie poufnych i dotyczących osób oraz stały postęp technologiczny, ujawniający coraz to nowsze, nieznane wcześniej ryzyka i wyzwania związane z ochroną danych. Podejmując próbę wysunięcia uniwersalnego wniosku, obejmującego całość rozważań związanych z odpowiedzialnością za naruszenia rozporządzenia w zatrudnieniu *sensu largo*, należy wskazać na trzy

⁹⁰ Wypada tu zaznaczyć, że umowa o zarządzanie przedsiębiorstwem (kontrakt menadżerski) może być zawarta także, gdy ma za podstawę stosunek pracy, stąd ocena jej charakteru prawnego musi być w każdym wypadku indywidualna (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 2015 r., I UK 221/14, OSNP 2016/10, poz. 130).

⁹¹ Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 31 grudnia 1975 r. w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą (Dz. U. z 1976 r. Nr 3, poz. 19 z późn. zm.).

⁹² Podnosi się także, że rozróżnienie na umowy starannego działania i umowy rezultatu nie jest prawnie doniosłe, jeśli chodzi o kwestię odpowiedzialności kontraktowej i rozkładu ciężaru dowodu, por. M. Krajewski, *Zobowiązania rezultatu i starannego działania (próba alternatywnego ujęcia)*, „Państwo i Prawo” 2000, nr 8, s. 49.

elementy podjętego problemu badawczego, opisane w sposób na tyle wyczerpujący, na ile pozwala na to obszerność rozważań, ale wciąż jednak pozostające kwestiami otwartymi wobec braku przepisów normujących *explicite*: wzorzec wiedzy i staranności osoby przetwarzającej w imieniu administratora, kwalifikację obowiązków związanych z przetwarzaniem i wreszcie, zakres jej odpowiedzialności za naruszenie ustalonych reguł.

Bibliografia

Źródła

- Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (t.j. Dz. U. z 2016 r., poz. 380).
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2018 r., poz. 917 z późn. zm.).
- Ustawa o ochronie danych osobowych z dnia 10 maja 2018 r. (t.j. Dz. U. z 2018 r., poz. 100).
- Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (t.j. Dz. U. z 1997 r. Nr 133, poz. 883).
- 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 (t.j. Dz. U. UE L z 2016 r. Nr 119, s. 1 z późn. zm.).
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 31 grudnia 1975 r. w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą (t.j. Dz. U. z 1976 r. Nr 3, poz. 19 z późn. zm.).

Orzecznictwo

- Wyrok TSUE z dnia 5 czerwca 2018 r., C-210/16, <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=202543&pageIndex=0&doclang=PL> [dostęp 17.11.2018].
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 23 listopada 2017 r., III AUa 21/17, LEX nr 2418123.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 2017, II PK 37/16, OSNP 2018/5, poz. 58.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 16 stycznia 2017 r., III AUa 1377/16, LEX nr 2272125.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 5 sierpnia 2016 r., III AUa 1512/14, LEX nr 1916635.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 sierpnia 2015 r., I PK 271/14, LEX nr 2026881.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 2015 r., I UK 221/14, OSNP 2016/10, poz. 130.
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 3 września 2014 r., III AUa 2070/1, LEX nr 1511671.
- Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 5 września 2013 r., II SA/Wa 764/13, LEX nr 1377207.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 marca 2010 r., I PK 195/09, OSNP 2011/17-18, poz. 227.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2008 r., II PK 318/07, OSNP 2009/19-20, poz. 251.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2008 r., II PK 120/07, OSNP 2009/3-4, poz. 40.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 października 2006 r., I PK 113/06, „Prawo Pracy” 2007, nr 1, poz. 35.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 października 1998 r., I PKN 416/98, OSNP 1999/24, poz. 775.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 1998 r., I PKN191/98, OSNP 1999/14, poz. 44.
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 maja 1977 r., IV PR109/77, LEX nr 14384.

Literatura

- Baran K.W. (red.), *System prawa pracy. Tom I. Część ogólna*, Wolters Kluwer, Warszawa 2017.
- Baran K.W. (red.), *System prawa pracy. Tom II. Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, Wolters Kluwer, Warszawa 2017.
- Baran K.W. (red.), *System prawa pracy. Tom VII. Zatrudnienie niepracownicze*, Wolters Kluwer, Warszawa 2015.
- Bielak-Jomaa E., Lubasz D. (red.), *RODO. Ogólne rozporządzenie o ochronie danych. Komentarz*, Wolters Kluwer, Warszawa 2018.
- Borowicz J., *Właściwości pracowniczego obowiązku zachowania tajemnicy danych osobowych*, „Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej” 2016, vol. 23, <http://www.ejournals.eu/sppips/2016/vol-2016/art/9458/> [dostęp 10.11.2018].
- Brodecki M., *Samozatrudnienie*, [w:] A. Bieliński, A. Giedrewicz-Niewińska, M. Szablowska-Juckiewicz (red.), *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacja czasu pracy*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2015.
- Cajsel W., *Kara umowna a odpowiedzialność materialna pracownika*, „Monitor Prawniczy” 2005, nr 2, <http://czasopisma.beck.pl/monitor-prawniczy/artukul/kara-umowna-a-odpowiedzialnosc-materialna-pracownika/> [dostęp 30.10.2018].
- Fagielski P., *Ogólne rozporządzenie o ochronie danych. Ustawa o ochronie danych osobowych. Komentarz*, Wolters Kluwer, Warszawa 2018.
- Feiler L., Forgó N., Weigl M., *The EU General Data Protection Regulation (GDPR): A Commentary*, Globe Law and Business Limited, Woking 2018.
- Florek L. (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Wolters Kluwer, Warszawa 2017.
- Gersdorf M., *Umowa o pracę. Umowa o dzieło. Umowa zlecenia*, Wydawnictwo Prawnicze, Warszawa 1993.
- Góral Z. (red.), *Odpowiedzialność pracownicza*, Wolters Kluwer, Warszawa 2013.
- Gumularz M., *Wpływ regulacji odpowiedzialności odszkodowawczej w ogólnym rozporządzeniu o ochronie danych osobowych na systemy prawa prywatnego państw członkowskich*, „Europejski Przegląd Sądowy” 2017, nr 5, <https://sip.lex.pl/#/publication/151315362> [dostęp 09.11.2018].
- Information Commissioner's Office, *Data controllers and data processors: what the difference is and what the governance implications are. Data Protection Act*, <https://ico.org.uk/media/for-organisations/documents/1546/data-controllers-and-data-processors-dp-guidance.pdf> [dostęp 25.11.2018].
- Krajewski M., *Zobowiązania rezultatu i starannego działania (próba alternatywnego ujęcia)*, „Państwo i Prawo” 2000, nr 8.
- Kubot Z., *Szczególne formy zatrudnienia*, Uniwersytet Wrocławski. Wydział Prawa i Administracji, Wrocław 2000.
- Litwiński P., Barta P., Kawecki M., *Unijna reforma ochrony danych osobowych*, Wolters Kluwer, Warszawa 2018.
- Łuczak J., *Środki ochrony prawnej, odpowiedzialność i sankcje*, [w:] E. Bieliak-Jomaa, D. Lubasz (red.), *RODO. Ogólne rozporządzenie o ochronie danych. Komentarz*, Wolters Kluwer, Warszawa 2018.
- Musiała A., *Zatrudnienie niepracownicze*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2011.
- Oostveen M., *Identifiability and the applicability of data protection to big data*, „International Data Privacy Law” 2016, Vol. 6, Iss. 4.

- Pisarczyk Ł., *Ryzyko pracodawcy*, Oficyna a Wolters Kluwer Business, Warszawa 2008.
- Rafacz-Krzyżanowska M., *Problem przyczynienia się zakładu pracy do szkody wyrządzonej przez pracownika*, „Palestra” 1968, nr 12/9, [http://bazhum.muzhp.pl/media/files/Palestra/Palestra-r1968-t12-n9\(129\)/Palestra-r1968-t12-n9\(129\)-s11-17/Palestra-r1968-t12-n9\(129\)-s11-17.pdf](http://bazhum.muzhp.pl/media/files/Palestra/Palestra-r1968-t12-n9(129)/Palestra-r1968-t12-n9(129)-s11-17/Palestra-r1968-t12-n9(129)-s11-17.pdf) [dostęp 25.11.2018].
- Rojszczak M., *Glosa do wyroku TS z dnia 5 czerwca 2018 r.*, C-210/16, „Europejski Przegląd Sądowy”, 2018, nr 10.
- Skowron R.T., *Kara umowna we współczesnych stosunkach pracy*, „Prawo i Zabezpieczenie Społeczne”, 2007, nr 10.
- Świątkowski A.M., *Kodeks pracy. Komentarz*, C.H. Beck, Warszawa 2016.
- The Relations of Controllers, Processors and Sub-processors under the DPD and GDPR*, University of Oslo, Faculty of Law, https://www.duo.uio.no/bitstream/handle/10852/54570/ICTLTHESIS_8016.pdf?sequence=1&isAllowed=y [dostęp 26.11.2018].
- Van Alsenoy B., *Liability under EU Data Protection Law: From Directive 95/46 to the General Data Protection Regulation*, „Journal of Intellectual Property, Information Technology and Electronic Commerce Law” 2016, vol. 7, https://www.jipitec.eu/issues/jipitec-7-3-2016/4506/van_alsenoy_liability_under_eu_data_protection_law_jipitec_7_3_2016_271.pdf [dostęp 12.12.2018].
- Wrątny J., *Nietypowe formy zatrudnienia w perspektywie polskiego prawa pracy*, [w:] K. Frieske (red.), *Deregulacja polskiego rynku pracy*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2000.
- Zagrobelny K. [w:] P. Machnikowski, E. Gniewek (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz*, C. H. Beck, Warszawa 2017.
- Zakrzewski P. [w:] M. Habdas, M. Fras (red.), *Kodeks Cywilny. Komentarz. Tom VI. Zobowiązania. Część szczególna (art. 535–764⁹)*, Wolters Kluwer, Warszawa 2018.
- Zioło-Gwardera K., *Formy zatrudnienia stosowane na współczesnym rynku pracy w Polsce*, „Współczesne Problemy Ekonomiczne” 2016, nr 136.