

USTAWA O ZMIANIE NIEKTÓRYCH USTAW W ZWIĄZKU Z ZAPEWNIENIEM STOSOWANIA RODO UCHWALONA. CAŁKOWITE WDROŻENIE RODO W POLSCE JUŻ WKRÓTCE

Ustawa o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem stosowania RODO¹ („Ustawa”) została po wielu miesiącach prac uchwalona przez Sejm i Senat. Teraz zostanie skierowana do podpisu Prezydenta i najprawdopodobniej zacznie obowiązywać jeszcze w kwietniu. Ustawa dostosowuje do RODO aż 167 różnych ustaw i ma na celu ułatwienie stosowania przepisów RODO. Poniżej wyróżniliśmy kilka obszarów, w których nastąpiły największe zmiany.

Bankowość

Banki mogą w celu oceny zdolności kredytowej i analizy ryzyka kredytowego podejmować decyzje opierając się wyłącznie na zautomatyzowanym przetwarzaniu, w tym profilowaniu danych osobowych (również danych objętych tajemnicą bankową). Brak tej regulacji powoduje, że banki mogłyby podejmować tzw. zautomatyzowane decyzje, ale np. po uzyskaniu zgody osoby ubiegającej się o kredyt. Takie decyzje będą mogły być podejmowane wyłącznie w oparciu o dane niezbędne z uwagi na cel i rodzaj kredytu, w szczególności m.in. o zawód, informacje o osobach pozostających na utrzymaniu, ustrój majątkowy małżonków. Ustawodawca zrezygnował z zamkniętego katalogu danych, pozostawiając do wewnętrznej oceny banków, jakie dane są w ich ocenie adekwatne przy dokonywaniu konkretnej oceny. Wyjątkiem jest przetwarzanie danych szczególnej kategorii (np. informacji o zdrowiu, orientacji seksualnej czy wyznaniu) – wykorzystanie takich danych do oceny zdolności zostało zakazane. Dodatkowo warunkiem stosowania mechanizmu jest zapewnienie osobie, której dane dotyczą, prawa do: otrzymania wyjaśnień co do podstaw podjętej decyzji oraz do uzyskania interwencji człowieka w proces podjęcia ponownej decyzji.

prawo bankowe | profilowanie | decyzje kredytowe

Prawo zamówień publicznych

Zgodnie ze zmianami do Prawa zamówień publicznych („PZP”) zamawiający powinien realizować obowiązek informacyjny z zakresu ochrony danych poprzez zamieszczanie wyma-

ganych informacji w ogłoszeniu o zamówieniu, ogłoszeniu o konkursie, specyfikacji istotnych warunków zamówienia, regulaminie konkursu lub przy pierwszej czynności skierowanej do wykonawcy (nowy art. 8a). Do PZP zostały dodane postanowienia dotyczące dopuszczalnych ograniczeń w realizacji praw osób, których dane dotyczą.

Wystąpienie z żądaniem ograniczenia przetwarzania danych osobowych np. przez pracownika, który został wymieniony w ofercie jako osoba spełniająca wymagania w zakresie uprawnień do wykonania określonych czynności, nie wpływa na przetwarzanie danych osobowych do czasu zakończenia postępowania o udzielenie zamówienia publicznego lub konkursu. Zamawiający musi również każdorazowo poinformować o tych ograniczeniach.

Ustawa dopuszcza przetwarzanie danych dot. wyroków skazujących, ale zamawiający musi pisemnie upoważnić swoich pracowników do przetwarzania takich informacji.

Ustawa wprowadza do PZP art. 143e, który daje możliwość weryfikacji obowiązku zatrudnienia pracowników wykonawcy w oparciu o umowę o pracę (poprzez m.in. uzyskanie kopii umowy z pracownikiem).

zamówienia publiczne | obowiązek informacyjny

Ubezpieczenia

W sektorze ubezpieczeń po wejściu w życie RODO istotne było wypracowanie odpowiedniego podejścia m.in. do przetwa-

¹ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE.

rzania danych dotyczących zdrowia. Zgodnie z nowym brzmieniem art. 41 ustawy o działalności ubezpieczeniowej i reasekuracyjnej zakład ubezpieczeń przetwarza dane dotyczące zdrowia ubezpieczonych lub uprawnionych z umowy ubezpieczenia, wyłącznie w zakresie niezbędnym z uwagi na cel i rodzaj ubezpieczenia. Dane mogą być przetwarzane w celu oceny ryzyka ubezpieczeniowego lub wykonania umowy ubezpieczenia.

W tym samym artykule wymieniono katalog danych, na podstawie których zakład ubezpieczeń może podejmować decyzje w indywidualnych przypadkach opierając się wyłącznie o zautomatyzowane przetwarzanie, w tym profilowanie. Dopuszczalne jest wykorzystanie danych dotyczących zdrowia. Co istotne, zakład ubezpieczeń może przetwarzać te dane bez zgody osoby, której dane dotyczą.

działalność ubezpieczeniowa | dane dotyczące zdrowia

Prawo pracy

Ze zmian wprowadzonych do Kodeksu pracy („**KP**”) chcielibyśmy wyróżnić zmiany w następujących obszarach: zakres danych żądanych przez pracodawcę od osoby ubiegającej się o pracę i pracownika, przetwarzanie danych biometrycznych oraz monitoring w miejscu pracy.

W katalogu danych, których pracodawca może żądać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie znajdują się: imię (imiona), nazwisko, data urodzenia, dane kontaktowe, oraz – gdy jest to niezbędne do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku – wykształcenie, kwalifikacje zawodowe, przebieg dotychczasowego zatrudnienia. Pracodawca może żądać od pracownika dodatkowych danych osobowych, tj. m.in. adresu zamieszkania, numeru PESEL lub dokumentu potwierdzającego tożsamość, numeru rachunku płatniczego, jeżeli pracownik nie złożył wniosku o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych. Ponadto, pracodawca może żądać innych danych, jeżeli jest to niezbędne do zrealizowania uprawnienia lub obowiązku wynikającego z przepisu prawa.

Zgodnie z nowym brzmieniem art. 22^{1b} § 1 KP pracodawca może przetwarzać dane ujawniające pochodzenie rasowe lub etniczne,

poglądy polityczne, przekonania religijne lub światopoglądowe, przynależność do związków zawodowych, dane genetyczne, biometryczne, dane dotyczące zdrowia, seksualności lub orientacji seksualnej wówczas, gdy przekazanie danych osobowych następuje z inicjatywy osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika.

Dane biometryczne mogą być przetwarzane również wtedy, gdy podanie takich danych jest niezbędne ze względu na kontrolę dostępu do istotnych informacji. Zmiana umożliwi pracodawcom wprowadzanie systemów kontroli wejścia w oparciu o np. linie papilarne (do tej pory takie praktyki były zakazane). Warunkiem jest, aby taka kontrola dotyczyła dostępu do istotnych informacji, a nie wyłącznie przykładowo zabezpieczenia mienia dużej wartości.

W zakresie monitoringu Ustawa wprowadza zakaz objęcia kamerami pomieszczeń udostępnionych zakładowej organizacji związkowej. Z kolei umieszczenie monitoringu w miejscach wrażliwych (pomieszczenia sanitarne, szatnie, stołówki oraz palarnie) jest zakazane, chyba że stosowanie monitoringu w tych miejscach jest niezbędne m.in. do ochrony mienia lub zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Instalacja monitoringu nie może naruszać godności oraz innych dóbr osobistych pracownika (np. zalecane jest zastosowanie technik, które uniemożliwiają rozpoznanie osób przebywających w monitorowanym obszarze).

prawo pracy | dane pracowników | monitoring

W celu szczegółowego zapoznania się ze zmianami odsyłamy do [link](#).

Na pytania odpowiedzą:



Agnieszka Wiercińska-Krużewska
senior partner
agnieszka.wiercinska@wkb.pl



Karolina Miksa
senior associate
karolina.miksa@wkb.pl