

# Weronika Kupny

---

## Ochrona prywatności w miejscu pracy w erze dynamicznie rozwijających się technologii

---

Roczniki Administracji i Prawa 18/1, 335-363

---

2018

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej [bazhum.muzhp.pl](http://bazhum.muzhp.pl), gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

**Artykuł przeglądowy**  
**Review article**

Data wpływu/Received: **18.03.2018**

Data recenzji/Accepted: **24.04.2018**

Data publikacji/Published: **30.06.2018**

Źródła finansowania publikacji: **środki własne Autora**

**DOI: 10.5604/01.3001.0012.6007**

Authors' Contribution:

(A) **Study Design (projekt badania)**

(B) **Data Collection (zbieranie danych)**

(C) Statistical Analysis (analiza statystyczna)

(D) **Data Interpretation (interpretacja danych)**

(E) Manuscript Preparation (redagowanie opracowania)

(F) Literature Search (badania literaturowe)

Weronika Kupny\*

## OCHRONA PRYWATNOŚCI W MIEJSCU PRACY W ERZE DYNAMICZNIE ROZWIJAJĄCYCH SIĘ TECHNOLOGII – DZIŚ I JUTRO

### I

Z danych osobowych płynie szereg ochronnych praw dla osób fizycznych od chwili urodzenia aż do chwili śmierci. Dotyczy to praw, które często są realizowane wraz z brakiem wiedzy administratorów – przetwarzających, wykorzystujących swoją pozycję rynkową albo fakt pewnych ułomności prawnych i jako instytucje zaufania publicznego nadużywają prawa gromadzenia danych osobowych.

---

\* mgr; doktorantka w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Jagiellońskiego.

Życie prywatne to życie osobiste i rodzinne, możliwość wyrażania własnych myśli i opinii czy przynależność do określonej grupy wyznaniowej lub religijnej. Prywatność w taki sposób opisana znacznie różni się od prywatności, z którą spotykamy się w miejscu pracy. Ta z reguły jest bardzo mocno ograniczona, bowiem wynika to z charakteru i organizacji pracy<sup>1</sup>. Na naszych oczach kruszeją granice prywatności. W dobie cyfryzacji i coraz powszechniejszego wykorzystywania *Big Data* technologicznie możliwe jest większe wykorzystywanie danych osobowych przez pracodawców, co zmienia charakter wykonywanej pracy<sup>2</sup>. Przedsiębiorcy coraz częściej sięgają po mobilne i cyfrowe urządzenia pomagające im unowocześnić prowadzony model zarządzania. Umożliwiają one bowiem łatwe i szybkie zaznajomienie się z możliwościami komunikacji. Oferują pracodawcy wiele dodatkowych „udogodnień”, jak np. możliwość zlokalizowania miejsca pobytu pracownika, kontrolowania i monitorowania aktywności pracownika czy jego skrzynki służbowej. Z drugiej strony urządzenia te pozwalają na zabezpieczenie dostępu do chronionych pomieszczeń i urządzeń czy na wykrycie wszelkiego rodzaju naruszeń obowiązku zachowania w tajemnicy informacji biznesowych, stanowiących część kapitału przedsiębiorcy<sup>3</sup>. Rozwiązania te często wydają się działaniem niezgodnym z prawem. Pracodawcy decydujący się na stosowanie technologii zapominają o konieczności przestrzegania zasady legalności i adekwatności<sup>4</sup>.

W historii ochrony danych osobowych w Polsce rok 2017 był okresem szczególnym, bowiem to nie tylko czas jubileuszu 20-lecia prawa do ochrony danych osobowych, ale również okres coraz intensywniejszych przygotowań naszego kraju do rozpoczęcia stosowania ogólnego rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27.04.2016 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 (RODO)<sup>5</sup>. Zgodnie z art. 288 ust. 2 i 3 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej<sup>6</sup> rozporządzenie ma zasięg ogólny, wiąże w całości i bezpośrednio, jest stosowane w krajach członkowskich. Dla Polski oznacza to konieczność dostosowania obowiązujących przepisów ustawy o ochronie danych osobowych<sup>7</sup>. Ministerstwo Cyfryzacji opublikowało projekt nowej ustawy o ochronie

<sup>1</sup> T. Liszcz, *Ochrona prywatności pracownika w relacjach z pracodawcą*, MOPR 2007, nr 1, s. 9.

<sup>2</sup> M. Gersdorf, *Nowe techniki gromadzenia i przetwarzania danych osobowych pracowników a ochrona ich prywatności*, [http://26konferencja.giodo.gov.pl/data/resources/GersdorfM\\_paper.pdf](http://26konferencja.giodo.gov.pl/data/resources/GersdorfM_paper.pdf) [dostęp: 29.01.2018].

<sup>3</sup> D. Dörre-Kolasa, *Monitoring w miejscu pracy a prawo do prywatności*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2004, nr 9, s. 10-12.

<sup>4</sup> M. Barański, M. Giermak, *Przetwarzanie danych osobowych w kontekście zatrudnienia pracowniczego (uwagi de lege ferenda)*, „Państwo i Prawo” 2017, nr 9, s. 90-91.

<sup>5</sup> Dz. Urz. UE L 119, s. 1.

<sup>6</sup> Dz.U. UE 2016 C 2002, s. 47-389

<sup>7</sup> Dz.U. z 2016 r., poz. 922.

danych osobowych<sup>8</sup>, liczącej ponad 170 stron i wprowadzającej zmiany w ponad 130 ustawach branżowych. Największą rewolucją projekt ustawy objął prawo pracy.

Zagadnienia te będą przedmiotem mojego artykułu. Konfrontacji poddam aktualnie stosowane technologie w zatrudnieniu w odniesieniu do niejednoznacznych unormowań prawnych niegwarantujących pracownikowi, że granica jego prawa do prywatności jest odpowiednio chroniona. Artykuł będzie się składał również z porównania obecnych przepisów o ochronie danych osobowych z przepisami RODO. A więc na ile słuszny i zasługujący na ochronę interes pracodawcy uzasadnia stosowanie nowoczesnych technologii i stawia pracownikowi wymagania dotyczące spraw zaliczanych do pozazawodowej sfery prywatnej pracownika.

## II

Czy kiedykolwiek spróbowaliśmy dokonać analizy, w świetle obowiązujących przepisów, w jaki sposób zarządzamy własnymi danymi osobowymi? Dane osobowe przynależne jednostce są niezwykle cenną własnością. Często z własnością identyfikujemy samochód, dom, mieszkanie czy komputer, a zapominamy, że każdy z nas jest właścicielem bardzo cennego towaru. To coś nazywa się prywatnością. Prawo do prywatności jest wyspecjalizowaną postacią ochrony danych osobowych. Za ojczyznę prawa do prywatności powszechnie uważa się USA. Dwaj amerykańscy profesorowie prawa – Samuel D. Warren i Louis D. Brandeis – uznali, że prawo do prywatności to prawo do bycia pozostawionym w spokoju, uprawnienie do wyłączności, odrębności, tajemnicy i samotności (*the right to be let alone*)<sup>9</sup>.

O tym, jak bardzo ważne jest prawo, przekonuje nas szereg regulacji międzynarodowych, europejskich i prawa krajowego. Rozpocznę od regulacji europejskich, z których najistotniejszą jest art. 16 Traktatu o funkcjonowaniu UE, który to artykuł wskazuje, że elementarnym prawem każdej osoby w ramach Unii Europejskiej jest prawo do ochrony danych osobowych, a zatem jest to prawo podmiotowe przynależne każdemu człowiekowi. Prawo to wpisuje się w prawo do prywatności. Prawo do prywatności jest zagwarantowane także w konwencji praw człowieka<sup>10</sup> czy w deklaracji praw człowieka<sup>11</sup> i szeregu innych konwencji<sup>12</sup>.

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej<sup>13</sup> również wskazuje na prawo do ochrony prywatności. Znajduje ono ukoronowanie w art. 47 i 51 ustawy zasadniczej. Pierwszy z nich

<sup>8</sup> Dz.U. 2016.922

<sup>9</sup> S.D. Warren, L. Brandeis, *The Right to Privacy*, *Harvard Law Review*, vol. IV, December 1890, s.193-220.

<sup>10</sup> Art. 8 Europejskiej konwencji praw człowieka i podstawowych wolności z 4.11.1950 r., zmieniona następnie rotokołami 3, 5 i 8 oraz uzupełniona protokołem nr 2, Dz.U. z 1993 r. nr 61, poz. 284, ze zm.

<sup>11</sup> Art. 12. Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka z 10.12.1948 r.,

<sup>12</sup> Art. 16 i 17 Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych ONZ z 16.12.1966 r., Dz.U. z 1997 r. nr 38, poz. 167; art. 1 Konwencji nr 108 Rady Europy z 28.01.1981 r. Dz.U nr 5, poz. 24, ze zm.; art. 12 Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych z 16. 12.1966 r.

<sup>13</sup> Dz.U nr 78, poz. 483, ze zm.

wskazuje na zagwarantowanie każdej osobie, polskiemu obywatelowi, prawa do ochrony prywatności, tajemnicy korespondencji, życia osobistego, poszanowania czci i godności człowieka. Prawo do ochrony danych osobowych jest emanacją w art. 51 ustawy zasadniczej, który wskazuje, że każdy ma prawo do poszanowania swojej autonomii i nie może ona być co do zasady naruszana, chyba że przepis ustawy stanowi inaczej. Musi to być jednocześnie przepis kształtowany z poszanowaniem odpowiednich wartości. Ten zakres ograniczenia prawa do prywatności musi być niezbędny w demokratycznym państwie prawa. Zagadnienie wolności i zakresu ograniczania prawa do prywatności jest przedmiotem wielu dyskusji, ale jednocześnie stanowi jedno z wyzwań współczesnego społeczeństwa<sup>14</sup>.

Drugim bardzo istotnym aktem w dziedzinie ochrony prywatności, kompleksowo regulującym zagadnienia ochrony danych osobowych, jest wspomniana już ustawa o ochronie danych osobowych. Jej uchwalenie w 1997 r. było przejawem postępującej demokratyzacji życia publicznego w Polsce i troski o ochronę prywatności jednostki. Ustawa ta konkretyzuje konstytucyjnie zagwarantowane każdemu prawo do decydowania o tym, komu, w jakim zakresie i w jakim celu przekazywane są jego dane osobowe. Wyposażyła ona osoby, których dane są wykorzystywane, w środki służące realizacji tego prawa, jak również powołała organ – Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych – który stoi na straży przysługującego każdemu prawa do ochrony swoich danych.

Ustawa jest implementacją dyrektywy 95/46 Parlamentu Europejskiego i Rady 95/46 WE z 24.10.1995 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w zakresie przetwarzania danych osobowych i swobodnego przepływu tych danych<sup>15</sup>. W perspektywie czasu harmonizacja dotychczasowych przepisów o ochronie danych osobowych okazała się, z punktu widzenia prawodawcy europejskiego, niewystarczająca. Dyskusja o konieczności zmiany przepisów o ochronie danych osobowych trwała od kilku lat, a od 2012 rozpoczęła się debata, jakie brzmienie będą miały przepisy rozporządzenia. Rzeczywistość w roku 1995, kiedy powstawała dyrektywa unijna, i rzeczywistość dzisiejsza to dwie różne rzeczywistości, a już na pewno nowe rzeczywistości wirtualne. Mamy świat nowoczesnych technologii, mamy świat przede wszystkim Internetu. Dyrektywa nie była w stanie odpowiedzieć na wiele pytań dotyczących zasad ochrony danych osobowych w kontekście właśnie użycia nowoczesnych narzędzi komunikacyjnych, nowoczesnych rozwiązań technicznych, informatycznych, ale też organizacyjnych. Zmieniła się organizacja pracy, zmieniły się modele zarządzania. To wszystko generuje różnego rodzaju ryzyko, które jeszcze w 1995 nie było do przewidzenia. Nastąpiła konieczność stworzenia regulacji, która będzie zapewniać wyższy stopień ochrony, w szczególności prowadzenie przepisów o odpowiedzialności za naruszenie ochrony danych osobowych, jak również przepisów dotyczących kar<sup>16</sup>.

<sup>14</sup> M. Siwicki, *Ochrona osób fizycznych w związku z przetwarzaniem i swobodnym przepływem danych osobowych (uwagi w związku z projektem rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady*, „Państwo i Prawo” 2016, nr 3, s. 80.

<sup>15</sup> Dz. Urz. UE L 281, s. 31.

<sup>16</sup> M. Barański, M. Giermak, *Przetwarzanie...*, s. 95-96.

Komisja Europejska rozpoczęła prace legislacyjne nad wprowadzeniem nowych regulacji prawnych, co zostało osiągnięte dzięki powołaniu do życia RODO. Dyrektywa zachowa w wielu elementach i w świetle wielu zasad i celów z niej płynących swoją aktualność w przepisach rozporządzenia. RODO już obowiązuje, ale będzie stosowane i egzekwowane dopiero od 25.05.2018 r. Od tego dnia społeczeństwo otrzyma rozporządzenie, które stanowi jedną z najbardziej istotnych regulacji gwarancyjnych dla poszanowania praw i wolności osób, których dane są przetwarzane nie tylko na terytorium Unii Europejskiej<sup>17</sup>.

### III

Problematyka ochrony danych osobowych osób ubiegających się o pracę i pracowników została uregulowana w art. 22<sup>1</sup> Kodeksu pracy<sup>18</sup>. Celem przepisu było ustanowienie wyraźnych granic w przetwarzaniu danych osobowych pracownika. W artykule znajduje się zamknięty katalog danych, których pracodawca może żądać od kandydata do pracy i pracownika. W § 1 enumeratywnie wyliczono dane, które podmiot zamierzający zatrudnić może żądać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie. Wyróżnić tu należy trzy grupy: dane identyfikujące osobę, jak imię (imiona) i nazwisko, imiona rodziców, datę urodzenia, dane adresowe, w tym adres do korespondencji, oraz dane dotyczące wykształcenia i przebiegu dotychczasowego doświadczenia zawodowego. Obowiązuje przepisy nie wskazują żadnych przeciwwskazań w zakresie przedłożenia dodatkowych dokumentów, np. potwierdzających umiejętności i osiągnięcia zawodowe<sup>19</sup>. Natomiast jeżeli chodzi o zatrudnionych już pracowników, art. 22<sup>1</sup> k.p. oprócz danych wymienionych w § 1, uprawnia pracodawcę do żądania numeru PESEL, innych danych pracownika, jak również imion, nazwisk i dat urodzenia dzieci pracownika. Jeżeli podanie ich jest konieczne ze względu na korzystanie przez pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w przepisach<sup>20</sup>. Ostatnią grupę danych, do żądania których uprawniony jest pracodawca, stanowią dane wynikające z przepisów szczególnych mające rangę ustawy, takie jak dane o karalności czy o obywatelstwie. Domaganie się przedmiot zatrudniający danych niewymienionych w art. 22<sup>1</sup> § 1-2 k.p. oraz w przepisach szczególnych jest niedopuszczalne i stanowi naruszenie przepisów prawa<sup>21</sup>.

W związku z wdrażaniem rozporządzenia prowadzone są prace nad wprowadzeniem nowej treści art. 22<sup>1</sup> k.p.<sup>22</sup> Nowelizacja ustawy z tego zakresu przewiduje przede

<sup>17</sup> M. Siwicki, *Ochrona osób...*, s. 80-90.

<sup>18</sup> Dz.U. 2018.917.

<sup>19</sup> G. Spytek-Bandurska, *Wybrane problemy pracodawców ze stosowaniem przepisów o ochronie danych osobowych*, [w:] T. Nyka, A. Nerka (red.), *Granice ochrony danych osobowych w stosunku prac*, Warszawa 2009, s. 38.

<sup>20</sup> K. Jaśkowski, *Uwagi do art. 221k.p.*, [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*, Warszawa 2018, s. 424-425.

<sup>21</sup> A. Sobczyk, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2018.

<sup>22</sup> Projekt ustawy – Przepisy wprowadzające ustawę o ochronie danych osobowych z 28.03.2017 r., <https://www.gov.pl/cyfryzacja/projekt-ustawy-o-ochronie-danych-osobowych> [dostęp: 20.05.2018].

wszystkim wzmocnienie pozycji pracodawcy. Obecnie miał on jedynie „prawo żądania” uzyskania od potencjalnego pracownika danych osobowych. Ewolucji ulegnie również zakres ich przetwarzania przez pracodawcę. Brzmienie nowych przepisów określa katalog trzech grup danych osobowych, które pracodawca będzie mógł żądać od kandydata do pracy oraz pracownika. Pozyskując informacje o kandydacie czy pracowniku, pracodawca zobowiązany jest spełnić przesłankę zawartą w art. 6 ust. 1 lit. c RODO, czyli przesłankę niezbędności wypełnienia obowiązku prawnego. Pierwszą grupę danych stanowią dane obligatoryjne, niezbędne, pozyskiwane przez pracodawcę w kontekście podejmowania działań przed zawarciem umowy o pracę, a także po jej zawarciu<sup>23</sup>.

Projekt nowego art. 22<sup>1</sup> § 1 k.p. różni się od obecnego artykułu tym, że pracodawca nie może żądać od osoby ubiegającej się o pracę podania imion rodziców. Dokonano również modyfikacji danych kontaktowych, zastępując je adresem do korespondencji, adresem poczty elektronicznej albo numerem telefonu. W pozostałym zakresie dane nie uległy zmianie. W odniesieniu do danych osoby już zatrudnionej ustawodawca proponuje nowy katalog. Oprócz danych określonych w § 1 pracodawca ma możliwość uzyskania dodatkowych danych, takich jak: adres zamieszkania, numer PESEL, a w przypadku jego braku – rodzaj i numer dokumentu potwierdzającego tożsamość, inne dane osobowe, w tym również dane osobowe dzieci pracownika i innych członków jego najbliższej rodziny, a także takich danych, które ze względu na obowiązujące przepisy dają możliwość skorzystania przez pracownika z różnych uprawnień. Jako przykład wskazać należy uprawnienie do skorzystania z obniżonej normy czasu pracy dla pracownika niepełnosprawnego, który nabył prawo orzeczeniem o niepełnosprawności w stopniu umiarkowanym lub znacznym, czy uprawnienie rodzicielskie i możliwość skorzystania z urlopu macierzyńskiego w wyniku przedłożenia aktu urodzenia dziecka.

Ustawodawca wprowadza dwa wyjątki. Pierwszy wskazuje na możliwość uzyskania adresu do korespondencji, adresu poczty elektronicznej czy numeru telefonu po spełnieniu dwóch przesłanek. Otóż będzie to możliwe tylko po nawiązaniu stosunku pracy i tylko wtedy, gdy pracownik wyrazi na to zgodę. Drugi wyjątek dotyczy ogółu danych osobowych, o których mowa w § 1-3. Przetwarzanie tych danych będzie możliwe, jeżeli będzie to niezbędne do realizacji stosunku pracy<sup>24</sup>.

Do trzeciej grupy danych zalicza się dane wrażliwe, które pracodawca będzie mógł wyjątkowo przetwarzać. W świetle motywu 51 preambuły do RODO dane wrażliwe to dane osobowe, które z racji swego charakteru są szczególnie wrażliwe w świetle podstawowych praw i wolności, wymagają szczególnej ochrony, gdyż kontekst ich przetwarzania może powodować poważne ryzyko dla podstawowych praw i wolności<sup>25</sup>.

<sup>23</sup> M. Barański, M. Giermak, *Przetwarzanie...*, s. 90-99.

<sup>24</sup> I. Baranowska, *Ochrona danych osobowych kandydatów do pracy i pracowników po wejściu w życie RODO. Komentarz praktyczny*, LEX/el. 2018.

<sup>25</sup> P. Litwiński, *Rozporządzenie UE w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i swobodnym przepływem takich danych. Komentarz*, Warszawa 2018. Legalis/el.



Implementacje powyższego znajdziemy w projekcie nowego art. 22<sup>3</sup> k.p. Dopuszczalność przetwarzania danych sensytywnych będzie możliwa, jeżeli ich pozyskiwanie będzie niezbędne do wypełniania obowiązku pracodawcy nałożonego przepisem prawa. Warto również wskazać, że definicja danych wrażliwych według RODO została zmieniona w stosunku do tego co dotychczas uchwalono i co obowiązywało<sup>26</sup>. W świetle art. 9 ust. 1 RODO włączono nowe kategorie danych: dane genetyczne i dane biometryczne. Rozdzielono od danych wrażliwych dane dotyczące wyroków skazujących oraz naruszeń prawa. Wcześniej znajdowały się w definicji danych wrażliwych, teraz są osobno uregulowane<sup>27</sup>.

#### IV

Na gruncie obecnie obowiązującej ustawy udostępnianie danych pracownika odbywa się w formie zgody. Pod podjęciem zgody rozumie się oświadczenie woli lub wyraźne działanie wyrażone w sposób dobrowolny, konkretny, świadomy, jednoznaczny potwierdzające, dające przyzwolenie na przetwarzanie danych danej jednostki oraz odwołalne. Zgoda może być podstawą przetwarzania zarówno danych zwykłych, jak i danych wrażliwych<sup>28</sup>. Mimo to w praktyce możliwość przetwarzania danych na jej podstawie jako przesłanki legalizującej działanie podmiotu zatrudniającego budzi liczne kontrowersje. Czynnikiem dominującym w uznaniu zgody za wyrażoną wbrew przepisom jest okoliczność faktycznego podporządkowania pracownika pracodawcy i nierówności stron. Pracownik mając więc świadomość ewentualnych negatywnych następstw odmowy udzielania zgody na przetwarzanie danych osobowych, takiej zgody nie udzieli<sup>29</sup>. Naczelny Sąd Administracyjny wielokrotnie kwestionował dobrowolność zgody jako podstawę do żądania danych ponad zakres wskazany w art. 22<sup>1</sup> k.p.<sup>30</sup> Sąd w wielu wyrokach kwestionował dobrowolność zgody, wskazując, że skoro do podstawowych cech stosunku pracy należy podporządkowanie, pracodawca mógłby z łatwością wymusić na pracowniku jej wyrażenie i mogłaby ona tracić w ten sposób przymiot pełnej swobodności i braku negatywnych skutków jej odmowy. Jednocześnie warto przypomnieć, że obecny kodeks pracy dopuszcza przetwarzanie danych o charakterze szczególnym na podstawie zgody.

Do tej pory ze względu na możliwość wymuszenia zgody w stosunku pracy przez pracodawcę poddawano w wątpliwość jej istnienie. Wraz z wejściem w życie nowych przepisów statuuje się instytucję zgody. Wśród ogólnych zasad przetwarzania danych

<sup>26</sup> E. Bielak-Jomaa, D. Lubasz, *Ogólne rozporządzenie o ochronie danych osobowych. Komentarz*, Warszawa 2018.

<sup>27</sup> P. Litwiński, *Rozporządzenie UE...*

<sup>28</sup> A. Sobczyk, *Kodeks pracy...*

<sup>29</sup> K. Jaśkowski, *Uwagi do...*, s. 424-425.

<sup>30</sup> M. Wujczyk, *Podstawy prawne przetwarzania danych osobowych kandydatów do pracy i pracowników, ze szczególnym uwzględnieniem zgody jako przesłanki uchylającej zakaz przetwarzania danych. Z problematyki wykładni art. 221 k.p.*, [w:] D. Dörre-Kolasa (red.), *Ochrona danych osobowych pracowników w świetle rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679*, s. 40-51.



RODO wymienia zgodę podmiotu danych – w art. 6 ust. 1 pkt a w odniesieniu do danych zwykłych i w art. 7 ust. 2 pkt a w odniesieniu do szczególnych kategorii danych osobowych. Ponadto zgodnie z motywem 155 RODO państwa członkowskie mogą wprowadzić szczegółowe regulacje dotyczące przetwarzania danych osobowych pracowników w kontekście zatrudnienia, w szczególności warunki, w oparciu o które można przetwarzać dane osobowe za zgodą pracownika<sup>31</sup>.

Polski ustawodawca skorzystał z możliwości przyjęcia szczegółowych krajowych regulacji odnoszących się do zgody pracownika. Propozycja zmian do kodeksu pracy, zawarta w projekcie przepisów wprowadzających nową ustawę o ochronie danych osobowych, legalizuje przetwarzanie przez pracodawcę innych danych osobowych niż wymienione w katalogu zawartym w art. 22<sup>1</sup> § 1-2 k.p. Projekt przepisu wskazuje, że przetwarzanie przez pracodawcę innych danych osobowych jest dopuszczalne za zgodą osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika, i tylko wtedy, gdy jest to dla nich korzystne<sup>32</sup>. Zgodę zatem dopuszczono, ale nie do końca wiadomo, w jakim zakresie. Nie istnieje bowiem żadna legalna definicja korzystności. Obydwie frazy są niejasne i wymagają doprecyzowania, chociażby przez wskazanie przykładowego katalogu czynności wchodzących w ich zakres<sup>33</sup>. Na gruncie projektu nowych krajowych regulacji zgodą będzie można się posłużyć także w innych przypadkach, które zostały wprost wskazane w przepisach. Ponadto projekt nowelizacji kodeksu pracy przewiduje również możliwość uzyskania zgody od pracownika w przypadku przetwarzania danych biometrycznych – znowu jeżeli dotyczą one stosunku pracy. Projekt nowego art. 22<sup>2</sup> § 3 k.p. wskazuje, że brak zgody lub jej wycofanie nie może powodować żadnych negatywnych konsekwencji dla osoby ubiegającej się o pracę lub pracownika<sup>34</sup>. Tym samym ustawodawca stara się wprowadzić gwarancję jej dobrowolności. Oznacza to chociażby w kontekście testów psychologicznych, iż w przypadku gdy kandydat na pracownika odmówi udzielenia zgody na udział w takiej czynności, nie powinno to oddziaływać negatywnie na dalszy proces zatrudnienia. Należy również pamiętać, że zgodnie z RODO klauzula zgody powinna zostać przedstawiona w zrozumiałej i łatwo dostępnej formie, napisana jasnym i prostym językiem, niewymuszona, opcjonalna, nie wyrażona pod wpływem groźby czy błędu. Oświadczenie o wyrażeniu zgody powinno wskazywać podmiot przetwarzający oraz obejmować cel i zakres, dla których dane mają być przetwarzane. Podmiot, którego dane dotyczą, powinien zostać powiadomiony o możliwości wycofania zgody<sup>35</sup>.

<sup>31</sup> P. Litwiński, *Rozporządzenie UE...*

<sup>32</sup> I. Baranowska, *Ochrona danych osobowych...*

<sup>33</sup> <http://praca.gazetaprawna.pl/artykuly/1080631,rodo-zgoda-pracownika-na-przetwarzanie-danych.html?ref=purchaseCompleted> [dostęp: 20.05.2018].

<sup>34</sup> M. Krzysztofek, *Zgoda pracownika jako podstawa przetwarzania danych biometrycznych w RODO i w projekcie Przepisów wprowadzających ustawę o ochronie danych osobowych*, IAP 2017, nr 4, s. 10-11.

<sup>35</sup> M. Krzysztofek, *Zgoda pracownika...*, s. 14.

## V

Mimo że w Kodeksie pracy czy ustawach odrębnych brak regulacji w zakresie wykorzystywania nowoczesnych technologii w procesie pracy, pracodawcy powszechnie stosują je. Mowa tu o takich środkach nadzoru jak biometryczny dostęp do pomieszczeń, monitoring aktywności pracownika, geolokalizacja, kontrolowanie skrzynki służbowej czy stosowanie testów psychologicznych czy wariografu. Wykorzystywanie nowych instrumentów technicznych i socjotechnicznych cieszy się dużym zainteresowaniem ze strony pracodawcy<sup>36</sup>. Pracodawcy dla zabezpieczenia swoich interesów usiłują wykorzystywać wszelkie zdobycze nowoczesności, powołując się na swobodę gospodarczą, równość stron stosunku pracy, konieczność dbania o właściwy dobór kadr i właściwą karierę zawodową pracowników<sup>37</sup>. Pracodawcy podkreślają również, że to oni ponoszą ryzyko biznesowe związane z niewłaściwym doбором pracownika. Opierając się na tej potrzebie, pracodawcy niejednokrotnie poszukują informacji na temat swoich pracowników na portalach społecznościowych (Facebook, Instagram, Twitter, LinkedIn). Wydaje się, że takie działania nie sposób zaliczyć do aktywności, które aktualnie uzasadniałby Kodeks pracy czy ustawa o ochronie danych osobowych. W doktrynie pojawiły się jednak liczne głosy, że należy skupić się nie tylko nad zagwarantowaniem pracownikowi prawa do prywatności, ale również uwzględnić interesy pracodawcy w kontekście proponowanych przez rynek nowoczesnych technologii. Zarówno ustawodawca, jak i organy zajmujące się prowadzeniem działań na rzecz ochrony prywatności powinny dołożyć wszelkich starań, aby zrationalizować obecne dążenia pracodawców do pozyskania jak największej ilości informacji o pracowniku do takiego poziomu, w którym ingerencja w prywatność nie zachwieje przypisanej człowiekowi godności, a jednocześnie pozwoli pracodawcom na świadomy dobór kadry pracowniczej.

**Poligraf (wariograf).** Jest to urządzenie rejestrujące parametry fizjologiczne, takie jak oddech, ciśnienie krwi czy przewodnictwo elektryczne skóry, które ulegają zmianom pod wpływem pobudzenia emocjonalnego. W literaturze podkreśla się, że istotą omawianych badań jest celowe wywoływanie negatywnego pobudzenia emocjonalnego i rejestrowanie reakcji stanowiących fizjologiczny komponent strachu lub podobnych do niego stanów emocjonalnych<sup>38</sup>. W Polsce dopuszczalność wykorzystywania wariografu i to w sytuacjach wyjątkowych przewiduje Kodeks postępowania karnego<sup>39</sup>. Zgodnie z art. 192a k.p.k. wariograf można stosować w celu ograniczenia kręgu osób podejrzanych lub ustalenia wartości dowodowej ujawnionych śladów. Natomiast na mocy art. 199a k.p.k., jeżeli takie badanie jest przeprowadzane na osobie już oskarżonej, za jej zgodą, może być dowodem w postępowaniu karnym. Dowód z opinii biegłego przeprowadzającego badanie za pomocą wariografu uznaje się w postępowaniu karnym za do-

<sup>36</sup> D. Dörre-Kolasa, *Monitoring w...*, s. 10-12.

<sup>37</sup> M. Gersdorf, *Nowe techniki...*

<sup>38</sup> M. Kulicki, *Kryminalistyka wybrane zagadnienia teorii i praktyki śledczo-sądowej*, Toruń 1994, s. 460.

<sup>39</sup> Dz.U.2017.1904.

wód o charakterze pomocniczym, niemogącym zastępować samodzielnych dowodów<sup>40</sup>. W literaturze podkreśla się, że istotą omawianych badań jest celowe wywoływanie negatywnego pobudzenia emocjonalnego i rejestrowanie reakcji stanowiących fizjologiczny komponent strachu lub podobnych do niego stanów emocjonalnych<sup>41</sup>.

Jak wygląda sytuacja stosowania wariografu w zatrudnieniu? Mimo że nie ma przepisów prawnych, które jednoznacznie zabraniałyby stosowania wariografu w miejscu pracy, bardzo często urządzenie to jest używane przez podmioty zatrudniające. Wykorzystywanie tego nowoczesnego urządzenia budzi w nauce prawa duże kontrowersje. W doktrynie podkreśla się, że stosowanie badań poligraficznych jest sprzeczne z Konstytucją RP i bezprawne, gdyż narusza dobra osobiste badanego, a w szczególności jego wolność i sferę życia prywatnego<sup>42</sup>. Zgoda zainteresowanego w takim przypadku nie uchyla bezprawności testów wariograficznych ze względu na ich charakter i brak usprawiedliwionego interesu pracodawcy. Pozyskiwanie informacji o kandydacie przy użyciu wariografu w czasie rozmowy wstępnej dokonywane jest w sytuacji konfliktu interesów i dóbr. Ponadto jako uzasadnienie takiego stanowiska przedstawiciele nauki podkreślają, że wykorzystanie wariografu narusza zasadę proporcjonalności, gdyż nie jest on jedyną metodą pozyskiwania informacji o potencjalnym pracowniku<sup>43</sup>. Wykorzystanie wariografu w stosunkach pracy może być legalne tylko w razie ustanowienia niebudzących wątpliwości norm, które uczyniłyby interes pracodawcy w pozyskiwaniu informacji o kandydacie usprawiedliwionym, a kandydat na pracownika wyraziłby zgodę na takie badanie<sup>44</sup>. W doktrynie pojawił się także odmienny pogląd. Zgodnie z nim przepis art. 22<sup>1</sup> k.p. nie ogranicza możliwości przeprowadzania badań poligraficznych kandydatów na pracowników za ich zgodą. Zakazanie wykorzystania wariografu podczas rozmów wstępnych – zdaniem tej części przedstawicieli nauki – wpłynęłoby na znaczne zmniejszenie liczby zatrudnianych pracowników. Mogłoby też doprowadzić do zastosowania przez pracodawców innych środków pokontrolnych, często dyskusyjnych pod względem poszanowania godności pracowników<sup>45</sup>.

Poglądy, zgodnie z którymi badania poligraficzne wobec pracowników powinny być zakazane przez przepisy prawa pracy, są zbyt daleko idące. Konieczne jest jedynie ustanowienie właściwych zasad prawnych usprawiedliwiających stosowanie wariogra-

<sup>40</sup> M. Gołaszewski, *Badania poligraficzne w polskim procesie karnym po Postanowieniu Sądu Najwyższego z dnia 29 stycznia 2015 r.*, Przegląd Bezpieczeństwa Wewnętrznego 13/15, II Studia i Analizy, s. 139-150.

<sup>41</sup> J. Warylewski, *Dopuszczalność stosowania poligrafii w świetle nowej procedury karnej*, „Palestra” 2000, z. 5-6, s. 79.

<sup>42</sup> A. Drozd, *O dopuszczalności wykorzystywania wariografu w stosunkach pracy*, PiZS 2003, nr 4, s. 13 i nast.

<sup>43</sup> J. Pietruszka, *O dopuszczalności i silnie prewencyjnym oddziaływaniu badań poligraficznych w stosunkach pracy*, MOPR 2006, nr 4, s. 14 i nast.

<sup>44</sup> R. Jaworski, *Badania poligraficzne a prawa pracownicze*, [w:] T. Wyka, A. Nerka (red.), *Granice ochrony danych osobowych w stosunkach pracy*, Warszawa 2009, s. 135 i nast.

<sup>45</sup> J. Pietruszka, R. Rogalski, *Nie odbierać prawa do obrony – artykuł dyskusyjny o poligrafie*, PiZS 2004/11/15 t.2, s.15-21.

fu w zatrudnieniu. Proponowany zakaz stosowania wariografu wobec pracowników (kandydatów) winien być sformułowany jasno i konkretnie, nie dając podstaw do interpretacji tych przepisów. Podobnie należy postąpić z metodyką stosowania wariografu i przeprowadzania testów za jego pośrednictwem. Forma i sposób prowadzonych badań wymagają stworzenia specjalnych warunków, aby nie naruszały one praw badanego i nie wkraczały w sferę życia osobistego<sup>46</sup>.

**Badania behawioralne.** Jednym z kluczowych elementów procesu zarządzania zasobami ludzkimi jest ocenianie pracowników<sup>47</sup>. Badania tego typu z pewnością mogą stanowić alternatywę dla wariografu, gdyż unikają stresującej atmosfery, która sprzyja badaniu poligraficznemu. Jednakże naruszenie prywatności osoby ubiegającej się o pracę czy pracownika również może mieć miejsce przy przeprowadzaniu różnego rodzaju badań za pomocą testów badających osobowość pracownika. Pracodawcy decydują się na tego rodzaju rozwiązania na każdym etapie zatrudnienia: selekcji, rekrutacji czy w trakcie zatrudnienia<sup>48</sup>. Decyzja o poddaniu osobie obowiązkwowi wzięcia udziału w badaniu wynikać może z dwóch przyczyn: z wymogów przepisów prawa lub z własnej inicjatywy pracodawcy. W pierwszym przypadku ustawowy wymóg przeprowadzenia badań psychologicznych bądź testów umiejętności przewidują niektóre przepisy prawne<sup>49</sup>. Psychometryczna ocena kandydatów w pełni znajduje uzasadnienie w obowiązujących przepisach prawa, jeżeli mamy do czynienia z naborem do zawodów niebezpiecznych czy wynikających z rodzaju pracy lub warunków pracy, jak np. operator lotniska, makler giełdowy czy sędzia. W pozostałym zakresie testy psychologiczne powinny być ograniczone. Testy powinny być bowiem przeprowadzane tylko w zakresie niezbędnym, przy rekrutacji na stanowiska, gdzie cechy osobowościowe odgrywają istotną rolę<sup>50</sup>. Nie powinny one nakazywać pracownikowi zamieszczania informacji, które mogą posiadać znamiona potencjalnie dyskryminujące czy uwłaczające. Kandydat winien być poinformowany, jakie cechy osobowości oraz zakres umiejętności mają być sprawdzone, a także o wynikach i sposobie ich udostępniania. Podmiot zatrudniający zobowiązany jest uzyskać pisemną zgodę osoby na przeprowadzenie badań<sup>51</sup>.

<sup>46</sup> H. Szewczyk, *Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu*, Warszawa 2007, s. 415 i nast.

<sup>47</sup> Z. Ciekankowski, *Proces oceniania pracowników w nowoczesnej organizacji*, Nauki Humanistyczne i Społeczne na rzecz bezpieczeństwa...

<sup>48</sup> R. Jezierski, *Przetwarzanie danych osobowych podczas czynności sprawdzających kandydata: background screening, testy psychologiczne, dane o karalności, rekomendacje*, [w:] D. Dörre-Kolasa (red.), *Ochrona danych osobowych pracowników w świetle rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679*, s. 60-75.

<sup>49</sup> Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 18.4.2012r. w sprawie postępowania kwalifikacyjnego w stosunku do kandydatów ubiegających się o przyjęcie do służby w policji (Dz.U. z 2012 r., poz. 432), rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z 19.9.2014 r. w sprawie badań lekarskich i psychologicznych kandydatów do objęcia urzędu sędziego (Dz.U. z 2014 r., poz. 1293), ustawa z dnia 12.10.1990r. o straży granicznej (Dz.U. z 2017 r., poz. 2365).

<sup>50</sup> H. Szewczyk, *Ochrona...*, s. 420 i nast.

<sup>51</sup> D. Dörre-Kolasa, *Współczesne przykłady naruszeń obowiązku pracodawcy szanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika-art.111 k.p.*, *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej* rocznik 2001/2002, s. 227.

Choć przepisy regulujące kwestię dopuszczalności stosowania „profilowania” nie znalazły się w projekcie Kodeksu pracy, wprowadza je RODO<sup>52</sup>. Profilowanie oznacza dobrowolną formę zautomatyzowanego przetwarzania danych osobowych polegające na wykorzystywaniu danych osobowych należących do oceny czynników osobowych określonej osoby fizycznej, do analizy lub prognozy aspektów dotyczących efektów pracy, takich jak sytuacja ekonomiczna, stan zdrowia, osobiste preferencje, krąg zainteresowań, zachowanie, lokalizacja czy przemieszczanie się<sup>53</sup>. W przypadku odmowy udzielenia zgody osoby kandydującej na udział w takiej czynności nie powinno to rzutować na proces zatrudnienia u określonego pracodawcy. Zgodnie z projektem nowego art. 22<sup>2</sup> § 1 k.p. przetwarzanie przez pracodawcę innych danych osobowych niż wymienione powyżej jest dopuszczalne tylko wtedy, gdy dotyczą one stosunku pracy i kandydat do pracy wyrazi na to zgodę w oświadczeniu złożonym w postaci papierowej lub elektronicznej. Oczywiście zgoda musi być dobrowolna, czyli pracodawca będzie musiał cały czas wykazywać, że brak wyrażenia zgody nie pociągnie negatywnych konsekwencji dla kandydata.

**Dane biometryczne.** Nową formą kontrolowania aktywności pracownika jest przetwarzanie danych biometrycznych pracownika. Są to dane osobowe, które wynikają ze specjalnego przetwarzania technicznego, dotyczą cech fizycznych, fizjologicznych lub behawioralnych osoby fizycznej oraz umożliwiają lub potwierdzają jednoznaczną identyfikację tej osoby, takich jak wizerunek twarzy lub dane daktyloskopijne<sup>54</sup>.

W obecnych przepisach brak jest legalnej definicji danych biometrycznych. W rozumieniu ustawy o ochronie danych osobowych mają one charakter danych zwykłych, z wyjątkiem danych o kodzie genetycznym, które są uważane za dane sensytywne. W ustawodawstwie krajowym do przetwarzania danych biometrycznych uprawnione są organy państwowe wykonujące zadania publiczne, a także organy paszportowe. Natomiast w stosunku pracy polem do wykorzystywania biometrii przez pracodawców jest kontrola dostępu do chronionych obszarów, pomieszczeń oraz autoryzacja użytkowników korzystających z określonych danych, programów czy urządzeń. W takich okolicznościach powodem zbierania danych biometrycznych jest uzasadniony interes pracodawcy i bezpieczeństwo przedsiębiorstwa. Mimo to wielu pracodawców wykorzystuje dane biometryczne do ewidencjonowania czasu pracy pracowników<sup>55</sup>. Odczyt linii papilarnych przez system informatyczny w celu ewidencji czasu pracy pracowników niewątpliwie jest rozwiązaniem łatwym, ale niekoniecznie zgodnego z literą prawa. Jak zauważa A. Drozd, zasada adekwatności nakazuje, by cel przetwarzania danych przez administratora

<sup>52</sup> E. Bielak-Jomaa, D. Lubasz, *Ogólne rozporządzenie...*

<sup>53</sup> M. Barański, M. Giermak, *Przetwarzanie danych...*, s. 92.

<sup>54</sup> M. Korga, *Dane biometryczne i ich wykorzystywanie na gruncie stosunku pracy*, MOPR 2011, nr 12, s. 19.

<sup>55</sup> Ł. Guza, *Wariograf w firmie zakazany*, „Gazeta Prawna” z 12.8.2010 r., nr 156.

był proporcjonalny do uciążliwości wobec dysponenta danych, spowodowanych przez przetwarzanie jego danych w określonych okolicznościach<sup>56</sup>.

Zagadnienie to było przedmiotem analizy Naczelnego Sądu Administracyjnego i GIODO. NSA uznał, że „wykorzystywanie danych biometrycznych do kontroli czasu pracy pracowników jest nieproporcjonalne do zamierzonego celu ich przetwarzania”<sup>57</sup>. W odniesieniu do przetwarzania informacji biometrycznych pracowników jednoznacznie stwierdzić należy, że wśród szeroko pojętej interpretacji przepisów prawa pracy nie istnieje jasny przepis, zgodnie z którym pracodawca uprawniony jest do żądania od pracownika podania danych biometrycznych. GIODO w decyzji z 15.12.2009 r. jednoznacznie stwierdził, że „czas pracy pracownika może być przez pracodawcę kontrolowany za pomocą innych środków, mniej ingerujących w prywatność osoby zatrudnionej”. Dodał również, że „złożenie przez pracownika oświadczenia, którego treścią jest wyrażenie zgody na przetwarzanie danych osobowych w postaci linii papilarnych, nie stanowi przesłanki legalizującej przetwarzanie danych osobowych pracowników”<sup>58</sup>.

Rozporządzenie kształtuje nowy rodzaj danych wrażliwych. Od 25.05.2018 r. będą nimi dane biometryczne. Zgodnie z zapisami RODO przetwarzanie danych wrażliwych jest zabronione. Rewolucyjnym i długo oczekiwany zapisem jest art. 22<sup>2</sup> § 2 k.p., który odnosi się do danych biometrycznych. W myśl propozycji ustawodawcy przetwarzanie danych biometrycznych pracownika będzie dopuszczalne, jeżeli pracownik wyrazi na to zgodę, i wtedy gdy podanie takich danych będzie niezbędne ze względu na kontrolę dostępu do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie może narazić pracodawcę na szkodę, lub kontrolę dostępu do pomieszczeń wymagających szczególnej ochrony<sup>59</sup>. Zatem będzie można zbierać dane biometryczne, ale nie tak jak planowano na początku, że wszelkie dane dla wszelkich celów, lecz tylko dla celu zabezpieczenia pewnych informacji i przestrzeni. Nie dla kontroli czasu pracy. Pracodawcy, którzy mają i stosują takie systemy, już od 25.05.2018 r. nie będą mogli tego robić. Będzie to działanie niezgodnie z rozporządzeniem, a po uchwaleniu projektu ustawy z 28.03.2018 r. – Przepisy wprowadzające ustawę o ochronie danych osobowych, z Kodeksem pracy. Pracodawca, chcąc przetwarzać dane biometryczne, powinien w pierwszej kolejności zbadać, czy dane, które chce pozyskiwać, mieszczą się w przepisach Kodeksu pracy. Jeżeli nie, to czy obowiązek ich podania wynika z przepisów szczególnych, lub czy jest to niezbędne do wypełnienia obowiązku przez pracodawcę. Dopiero w przypadku braku podstawy w tym zakresie pracodawca powinien weryfikować możliwość pozyskiwania

<sup>56</sup> A. Drozd, *Prawo podmiotu zatrudniającego do pozyskiwania informacji o kandydacie na pracownika*, Warszawa 2014, s. 120; 123-124.

<sup>57</sup> Wyrok NSA z 1.12.2009 r., I OSK 249/09, LEX nr 785755.

<sup>58</sup> Decyzja nr DIS/DEC-1261/46988/09; <https://giodo.gov.pl/pl/289/3336> [dostęp: 24.05.2018].

<sup>59</sup> I. Baranowska, *Ochrona danych osobowych...*



danych osobowych w oparciu o zgodę pracownika. Co więcej, zgoda ta nie może być jednak dorozumiana, musi być złożona w formie pisemnej.

**Monitoring aktywności pracownika.** Szczególną formą kontrolowania zachowań pracownika jest stosowanie monitoringu. Poprzez monitoring rozumie się czynności przedsięwzięte w celu gromadzenia informacji o pracownikach, poddając ich obserwacji bezpośredniej lub z użyciem urządzeń elektronicznych<sup>60</sup>. Do form kontrolowania pracownika w miejscu pracy możemy zaliczyć: monitorowanie za pośrednictwem kamer z rejestracją głosu, kontrolowanie wykazów połączeń telefonicznych, kontrolowanie aktywności pracownika w Internecie, podsłuchiwanie i nagrywanie rozmów telefonicznych oraz geolokalizacja<sup>61</sup>. Najczęściej poddawani monitoringowi są pracownicy, których narzędziem pracy jest komputer czy telefon, bowiem właśnie za pomocą systemów informatycznych umieszczonych w tych urządzeniach najłatwiej i najpoważniej zaszkodzić pracodawcy<sup>62</sup>.

Korzystanie przez pracodawcę z monitoringu za pomocą kamer w celu chronienia pracodawcy przed zagrożeniami zewnętrznymi, a także zabezpieczenia się przed ewentualnymi działaniami pracowników, które mogą wyrządzić szkodę pracodawcy lub osobom trzecim, jak również kontrolowanie wykonywania pracy przez pracowników, wydaje się dopuszczalne i zgodne z obowiązującymi przepisami prawa<sup>63</sup>. Przepisy Kodeksu pracy stanowią, że pracodawca ma obowiązek organizować pracę w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również osiąganie przez pracowników, przy wykorzystywaniu ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy oraz dbać o dobro zakładu pracy i chronić jego mienie. Ponadto pracodawca ponosi odpowiedzialność wobec osób trzecich za szkodę wyrządzoną przez pracowników przy wykonywaniu obowiązków służbowych. Jednakże biorąc powyższe pod uwagę, należy wskazać, że warunkiem stosowania tego rodzaju kontroli jest to, że pracodawca zadba, aby dobra osobiste pracowników nie zostały naruszone oraz aby w jak najmniejszym stopniu ingerować w prywatność pracowników, a także pod warunkiem że środki stosowane przez pracodawcę będą adekwatne do celów, którym mają służyć. Monitorowanie przez pracodawcę miejsca pracy za pomocą kamer nie wymaga uzyskania od pracowników zgody na takie działanie<sup>64</sup>.

Projekt ustawy przewiduje również nowe rozwiązania dotyczące monitoringu w miejscu pracy. W Kodeksie pracy będą wprowadzone regulacje, których na próżno szukalibyśmy w dotychczas obowiązującej ustawie, bowiem monitoring w Polsce nie jest nigdzie uregulowany, nie ma ustawy mówiącej o zasadach przeprowadzania monitoringu. Coraz

<sup>60</sup> A. Lach, *Monitorowanie pracownika w miejscu pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2004, nr 10, s. 264.

<sup>61</sup> H. Szewczyk, *Ochrona...*, s. 422 i nast.

<sup>62</sup> D. Dörre-Kolasa, *Monitoring w miejscu pracy...*, s. 10-12.

<sup>63</sup> P. Litwiński, *Monitoring pracownika w miejscu pracy a ochrona danych osobowych*, MOPR 2008, nr 2, s. 6.

<sup>64</sup> A. Lach, *Przetwarzanie danych osobowych pracownika w związku ze stosowaniem monitoringu*, [w:] T. Wyka, A. Nerka, *Granice ochrony danych osobowych w stosunkach pracy*, Warszawa 2009, s. 141-146.



więcej urządzeń ma zainstalowanych dodatkowy element – analizę głosu. Kodeks pracy może nie jest najlepszym miejscem na całościowe uregulowanie przepisowo monitoringu, ale przynajmniej jest dobrym miejscem na całościowe uregulowanie monitoringu w miejscu pracy i stworzenia dzięki temu dla pracodawcy narzędzia do ochrony i dla kontroli osób i mienia<sup>65</sup>. Projekt nowego art. 22<sup>4</sup> § 1 k.p. będzie umożliwiał kontrolę zachowań pracownika. Zgodnie z jego treścią pracodawca będzie mógł wprowadzić szczególny nadzór nad terenem zakładu pracy lub terenem wokół zakładu pracy w postaci środków technicznych umożliwiających rejestrację obrazu, jeżeli będzie to niezbędne do zapewnienia bezpieczeństwa pracowników, ochrony mienia, kontroli produkcji lub zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Jak wskazano w uzasadnieniu do tego projektu, pracodawca, gromadząc dane osobowe pozyskane z monitoringu, będzie przetwarzał dane osobowe pracowników do celów wynikających z prawnie uzasadnionych interesów realizowanych przez administratora. Ustawodawca ma wprowadzić wyjątki. Monitoring będzie wyłączony z pomieszczeń socjalnych, toalet czy przebieralni, tam gdzie toczy się życie społeczne pracowników. W projekcie nowych przepisów wprost zostały uregulowane zasady stosowania monitoringu. Pracodawca zobowiązany będzie do wydana regulacji wskazujących cel, zakres i sposób zastosowania monitoringu, co może nastąpić w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy. Ponadto pracodawca zobowiązany będzie do poinformowania wszystkich pracowników o stosowaniu monitoringu w sposób przyjęty u danego pracodawcy nie później niż 2 tygodnie przed jego uruchomieniem. Nowo zatrudniani pracownicy będą informowani o nim przed dopuszczeniem do pracy. Ostatnim obowiązkiem pracodawcy będzie oznaczenie pomieszczeń monitorowanych w sposób widoczny i czytelny, za pośrednictwem znaków bądź dźwięków, nie później niż jeden dzień przed uruchomieniem monitoringu<sup>66</sup>. Przepisy nowego art. 22<sup>4</sup> k.p. regulują również kwestię okresu przechowywania danych uzyskanych za pomocą monitoringu. Przechowywanie nagrania zgodnie z ustawą nie może przekraczać 3 miesięcy. Wyjątkiem jest nagranie, które może stanowić lub już stanowi dowód w postępowaniu. W takim przypadku okres przetwarzania ulega przedłużeniu do czasu prawomocnego zakończenia postępowania. Po upływie wskazanych powyżej okresów nagranie z monitoringu podlega zniszczeniu<sup>67</sup>.

W projekcie ustawy pojawiła się również regulacja dotycząca możliwości kontrolowania poczty elektronicznej pracownika. Zagadnienie to już dziś jest przedmiotem wielu opinii wydawanych przez GIODO. Na podstawie tych opinii pracodawcy stosują nowoczesne technologie do kontrolowania poczty elektronicznej pracowników. Pracodawca będzie mógł wprowadzić kontrolę służbowej poczty elektronicznej pracownika, jeżeli bę-

<sup>65</sup> Uzasadnienie do projektu ustawy Przepisy wprowadzające ustawę o ochronie danych osobowych, s. 6.

<sup>66</sup> E. Bielak-Jomaa, D. Lubasz, *Ogólne rozporządzenie...*

<sup>67</sup> P. Litwiński, *Monitoring pracownika...*, s. 6.

dzie to niezbędne do zapewnienia organizacji pracy umożliwiającej pełne wykorzystanie czasu pracy oraz właściwego użytkowania udostępnionych pracownikowi narzędzi pracy. Obowiązki informacyjne pracodawcy będą tożsame z obowiązkami, jakie będą na pracodawcę nałożone w przypadku wprowadzenia monitoringu wizyjnego. Monitoring poczty elektronicznej nie będzie mógł jednak naruszać tajemnicy korespondencji oraz innych dóbr osobistych pracownika<sup>68</sup>. Ustawodawca nie przewidział regulacji prawnych do sytuacji, gdy pracodawca będzie zezwalał na korzystanie z poczty elektronicznej do celów prywatnych, czy odwrotnie – skrzynki prywatnej do celów służbowych. Z pewnością taka kontrola musi być ograniczona za pośrednictwem odpowiednich narzędzi, które umożliwią wyodrębnienie części służbowej, nie naruszając w ten sposób prawa do prywatności i tajemnicy korespondencji.

## VI

Przyjęty zakres przedmiotowego opracowania z całą pewnością nie pozwala w sposób pełny odnieść się do problemu związanego z ochroną danych osobowych. Problematyka ochrony danych w zatrudnieniu wciąż budzi wiele kontrowersji. Ścierają się tu przeciwstawne interesy dwóch grup: grupy pracowników oczekujących od współczesnego państwa ochrony sfery życia prywatnego i wszelkich swoich danych oraz grupy pracodawców dążących do kontrolowania pracowników.

Rozwój cywilizacyjny wymaga, aby na prawo pracy, w szczególności na prawo do prywatności jednostki w kontekście zatrudnienia spoglądać inaczej, uwzględniając te inne warunki, w których musi być ono respektowane. Należy również wskazać, że omawiane zagadnienie stanowi doskonały przykład na wskazany w literaturze przedmiotu związek prawa pracy z nauką i z techniką, wpływ owej nauki i nowych rozwiązań technicznych na dynamiczny rozwój norm ochronnych prawa pracy i ich wykładni<sup>69</sup>. Nowoczesne techniki nadzoru stanowią drastyczną ingerencję w sferę prywatności pracownika i rodzą zagrożenia, z których istnienia nie tylko pracownik, lecz także współczesne społeczeństwo nie zdaje sobie sprawy. Techniki te otwierają przedsiębiorcom możliwości analizy danych na każdym etapie i w każdej sferze życia. Ostatnie lata to również wzrost wielu zagrożeń dla prawidłowego przetwarzania i ochrony danych osobowych. Mają miejsce coraz częstsze włamania do systemów informatycznych czy wyciek danych.

Ustawa o ochronie danych osobowych, która wprowadza do kodeksu pracy przepisy dotyczące stosowania nowoczesnych technologii (monitoringu wizyjnego, monitoringu elektronicznej poczty służbowej, biometrii) została przyjęta przez Senat 16 maja 2018 r. Projekt ustawy o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem stosowania rozporządzenia 2016/679 czeka na przyjęcie przez rząd. Jak wskazuje minister cyfryzacji, projekt ten będzie dalej procedowany w zakresie

<sup>68</sup> I. Baranowska, *Ochrona danych osobowych...*

<sup>69</sup> M. Gersdorf, *Nowe techniki...*

nieobjętym zmianą wprowadzaną ustawą o ochronie danych osobowych. Jednocześnie każdy pracodawca przed zastosowaniem nowoczesnych technologii będzie musiał pamiętać o stosowaniu art. 35 rozporządzenia, który obowiązuje administratora do dokonania oceny skutków planowanych operacji przetwarzania dla ochrony danych osobowych przed rozpoczęciem przetwarzania w przypadku, w którym dany rodzaj przetwarzania (w szczególności z użyciem nowych technologii) ze względu na swój charakter, zakres, kontekst i cele z dużym prawdopodobieństwem może powodować wysokie ryzyko naruszenia praw lub wolności osób fizycznych. Śmiało można powiedzieć, że RODO to nie jest rewolucja, to ewolucja.

## Bibliografia

- Baranowska I., *Ochrona danych osobowych kandydatów do pracy i pracowników po wejściu w życie RODO. Komentarz praktyczny*, LEX/el. 2018.
- Barański M., Giermak M., *Przetwarzanie danych osobowych w kontekście zatrudnienia pracowniczego (uwagi de lege ferenda)*, „Państwo i Prawo” 2017, nr 9.
- Bielak-Jomaa E., Lubasz D., *Ogólne rozporządzenie o ochrony danych osobowych. Komentarz*, Warszawa 2018.
- Ciekanowski Z., *Proces oceniania pracowników w nowoczesnej organizacji*, Nauki Humanistyczne i Społeczne na rzecz bezpieczeństwa. [http://yadda.icm.edu.pl/yadda/element/bwmeta1.element.baztech-article-BGPK-3625-4017/c/httpwww\\_bg\\_utp\\_edu\\_plartbt-p3201203\\_12ciekanowski.pdf](http://yadda.icm.edu.pl/yadda/element/bwmeta1.element.baztech-article-BGPK-3625-4017/c/httpwww_bg_utp_edu_plartbt-p3201203_12ciekanowski.pdf) [dostęp: 21.05.2018].
- Dörre-Kolasa D., *Monitoring w miejscu pracy a prawo do prywatności*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2004, nr 9.
- Dörre-Kolasa D., *Współczesne przykłady naruszeń obowiązku pracodawcy szanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika – art.111 k.p.*, Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej rocznik 2001/2002.
- Drozd A., *O dopuszczalności wykorzystania wariografu w stosunkach pracy*, PiZS 2003, nr 4.
- Drozd A., *Prawo podmiotu zatrudniającego do pozyskiwania informacji o kandydacie na pracownika*, Warszawa 2004..
- Gersdorf M., *Nowe techniki gromadzenia i przetwarzania danych osobowych pracowników, a ochrona ich prywatności*, [http://26konferencja.giodo.gov.pl/data/resources/GersdorfM\\_paper.pdf](http://26konferencja.giodo.gov.pl/data/resources/GersdorfM_paper.pdf) [dostęp: 29.01.2018].
- Gołaszewski M., *Badania poligraficzne w polskim procesie karnym po Postanowieniu Sądu Najwyższego z dnia 29 stycznia 2015 r.*, Przegląd Bezpieczeństwa Wewnętrznego 13/15, II Studia i Analizy.
- Guza Ł., *Wariograf w firmie zakazany*, „Gazeta Prawna” z 12.8.2010 r., nr 156.
- Jaśkowski K., *Uwagi do art. 22<sup>1</sup> k.p.*, [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*, LEX 2018.
- Jaworski R., *Badania poligraficzne a prawa pracownicze*, [w:] T. Wyka, A. Nerka (red.), *Granice ochrony danych osobowych w stosunkach pracy*, Warszawa 2009.

- Jezierski R., *Przetwarzanie danych osobowych podczas czynności sprawdzających kandydata: background screening, testy psychologiczne, dane o karalności, rekomendacje*, [w:] D. Dörre-Kolasa (red.), *Ochrona danych osobowych pracowników w świetle rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679*.
- Korga M., *Dane biometryczne i ich wykorzystywanie na gruncie stosunku pracy*, MOPR 2011, nr 12.
- Krzysztofek M., *Zgoda pracownika jako podstawa przetwarzania danych biometrycznych w RODO i w projekcie Przepisów wprowadzających ustawę o ochronie danych osobowych*, IAP 2017, nr 4.
- Kulicki M., *Kryminalistyka wybrane zagadnienia teorii i praktyki śledczo-sądowej*, WUMK Toruń 1994.
- Lach A., *Przetwarzanie danych osobowych pracownika w związku ze stosowaniem monitoringu*, [w:] T. Wyka, A. Nerka (red.), *Granice ochrony danych osobowych w stosunkach pracy*, Warszawa 2009.
- Liszcz T., *Ochrona prywatności pracownika w relacjach z pracodawcą*, MOPR 2007, nr 1.
- Litwiński P., *Monitoring pracownika w miejscu pracy a ochrona danych osobowych*, MOPR 2008, nr 2.
- P. Litwiński, *Rozporządzenie UE w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i swobodnym przepływem takich danych. Komentarz*, Warszawa 2018. Legalis/el.
- Pietruszka J., *O dopuszczalności i silnie prewencyjnym oddziaływaniu badań poligraficznych w stosunkach pracy*, MOPR 2006, nr 4.
- Pietruszka J., Rogalski R., *Nie odbierać prawa do obrony – artykuł dyskusyjny o poligrafie*, PiZS 2004, nr 11.
- Siwicki M., *Ochrona osób fizycznych w związku z przetwarzaniem i swobodnym przepływem danych osobowych (uwagi w związku z projektem rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady, „Państwo i Prawo” 2016, nr 3*.
- Sobczyk A., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2018.
- Spytek-Bandurska G., *Wybrane problemy pracodawców ze stosowaniem przepisów o ochronie danych osobowych*, [w:] T. Wyka, A. Nerka (red.), *Granice ochrony danych osobowych w stosunku prac*, Warszawa 2009.
- Szewczyk H., *Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu*, Warszawa 2007.
- Warren S.D., Brandeis L., *The Right to Privacy*, “Harvard Law Review”, vol. IV, December 1890.
- Warylewski J., *Dopuszczalność stosowania poligrafii w świetle nowej procedury karnej*, „Palestra” 2000, z. 5-6.
- Wujczyk M., *Podstawy prawne przetwarzania danych osobowych kandydatów do pracy i pracowników, ze szczególnym uwzględnieniem zgody jako przesłanki uchylającej zakaz przetwarzania danych. Z problematyki wykładni art. 22<sup>1</sup> k.p.*, [w:] D. Dörre-Kolasa (red.), *Ochrona danych osobowych pracowników w świetle rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679*.
- Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z 1.12.2009 r., I OSK 249/09, LEX nr 785755.

**Streszczenie:** Ochrona prawa do prywatności zaliczana jest do podstawowych praw człowieka i jako prawo fundamentalne jest częścią większości współczesnych ustawodawstw. Systemy prawne rozbudowują w znaczącym zakresie instrumenty prawa ochrony prywatności, ale jednocześnie znajdują powody, aby w tę sferę mocno ingerować. Z pewnością dynamiczny rozwój nowoczesnych technologii nie ułatwia prawodawcy znalezienie kompleksowego rozwiązania. Artykuł podejmuje tematykę ochrony prywatności w stosunku pracy na przestrzeni innowacyjności, rozwoju technologii. W niniejszym opracowaniu autor dokonał porównania wpływu używania nowoczesnych technologii w miejscu pracy dziś – w świetle obowiązujących przepisów i jutro – wobec uchwalonego rozporządzenia (UE) 2016/679 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w zakresie przetwarzania danych osobowych i swobodnego przepływu tych danych oraz zniesienia dyrektywy 95/46 / WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych).

**Słowa kluczowe:** przetwarzanie danych osobowych, prawo do prywatności, ochrona danych osobowych, ogólne rozporządzenie o ochronie danych, zatrudnienie pracownice

## PROTECTION OF THE RIGHT TO PRIVACY AT WORK IN THE PERIOD OF DYNAMICALLY DEVELOPING TECHNOLOGIES – TODAY AND TOMORROW

**Summary:** The protection of the right to privacy is one of the basic human rights and as a fundamental subject in most modern laws. Legal systems extend the privacy protection instruments to a significant extent, but at the same time they find reasons to strongly interfere in this area. Certainly, the dynamic development of modern technologies does not help the legislator to find a comprehensive solution. The article deals with the subject of privacy protection in the employment relationship on the area of innovation, technology development. In this study, the author also compares the impact of the use of modern technologies in the workplace today – in the light of the applicable regulations and tomorrow – taking into account enactment of Regulation (EU) 2016/679 of European Parliament and of the Council of 27 April 2016 on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data, and repealinf Directive 95/46/EC (General Data Protection Regulation).

**Keywords:** processing of personal data, the right to privacy, protection of personal data, General Data Protection Regulation, employment relationship



**Artykuł przeglądowy**  
**Review article**

Data wpływu/Received: **25.01.2018**

Data recenzji/Accepted: **24.04.2018**

Data publikacji/Published: **30.06.2018**

Źródła finansowania publikacji: **środki własne Autora**

**DOI: 10.5604/01.3001.0012.6008**

Authors' Contribution:

(A) Study Design (projekt badania)

(B) Data Collection (zbieranie danych)

(C) Statistical Analysis (analiza statystyczna)

(D) Data Interpretation (interpretacja danych)

(E) Manuscript Preparation (redagowanie opracowania)

(F) **Literature Search (badania literaturowe)**

Paula Nowak\*

## OCHRONA PRYWATNOŚCI W MIEJSCU PRACY W ERZE DYNAMICZNIE ROZWIJAJĄCYCH SIĘ TECHNOLOGII – DZIŚ I JUTRO

### WSTĘP

Outsourcing to pojęcie, które w ostatnich latach zyskuje na popularności. Instytucja ta jest chętnie wykorzystywana przez pracodawców, zwłaszcza duże międzynarodowe firmy, jako sposób na wprowadzenie oszczędności przy jednoczesnej poprawie kwalifikacji personelu.

Wraz z upowszechnieniem się instytucji outsourcingu mnożą się problemy prawne związane z jej stosowaniem. Szczególnie liczne wątpliwości dotyczące tego zagadnienia powstają na gruncie prawa pracy ze względu na ogromny wpływ, jaki stosowa-

\* mgr; Katedra Prawa Pracy i Polityki Społecznej Uniwersytetu Jagiellońskiego.



nie outsourcingu wywiera na istniejące w jego obrębie stosunki zatrudnienia. Kwestie te trudno rozwiązać, gdyż dotychczas nie wypracowano jednoznacznej definicji outsourcingu, która niewątpliwie stanowiłaby punkt wyjścia dla dalszych rozważań.

Niniejsze opracowanie ma na celu dokonanie przeglądu najważniejszych istniejących definicji pojęcia outsourcingu, próbę ich usystematyzowania oraz zaproponowanie definicji najbardziej przydatnej z punktu widzenia prawa pracy.

Należy pamiętać, że choć niniejszy tekst skupia się na aspekcie prawnym outsourcingu, to jest to instytucja bardzo chętnie wykorzystywana w procesach zarządzania przedsiębiorstwami oraz zarządzania zasobami ludzkimi i w tych dziedzinach rozumiana jest zazwyczaj jako strategia biznesowa, w której przenosi się część pracy danej organizacji na partie zewnętrzne<sup>1</sup>. Z tego też względu wyjątkowo liczne są publikacje z zakresu zarządzania dotyczące outsourcingu. Wątku tego nie mogłam pominąć, a wiele z prezentowanych przeze mnie poniżej definicji zostało wypracowanych właśnie na gruncie nauk związanych z zarządzaniem.

## ETYMOLOGIA

Dla polskich badaczy problematyczne może się okazać już samo słowo „outsourcing”. Pochodzi ono bowiem z języka angielskiego i w praktyce oraz w większości opracowań naukowych nie doczekało się polskiego odpowiednika, choć część autorów proponuje używanie w jego miejsce określenia „wydzielenie” lub „wyodrębnienie”<sup>2</sup>. Przed upowszechnieniem się pojęcia „outsourcing” popularne było stosowanie w to miejsce określenia „podwykonawstwo”, jednak wielu badaczy twierdzi, że znaczenia tych dwóch pojęć nie należy utożsamiać<sup>3</sup>.

W rzeczywistości nawet na gruncie języka angielskiego etymologia omawianego pojęcia nie jest jasna. Według pierwszego z poglądów słowo „outsourcing” wywodzi się wprost ze słów *out*, czyli „na zewnątrz” oraz *source* lub *sourcing*, czyli „źródło” lub „znajdowanie źródeł”<sup>4</sup>. Jeszcze inni uważają, że „outsourcing” to połączenie wyrazów *outside*, co znaczy „zewnętrzny” oraz *resource*, czyli „zasoby” lub „środki”<sup>5</sup>. Zgodnie z ostatnim poglądem termin „outsourcing” to zlepek słów *outsider resources using*, co da się przetłumaczyć jako „używanie zewnętrznych źródeł”<sup>6</sup> lub „wykorzystywanie zasobów (dostaw/ środków) zewnętrznych”<sup>7</sup>. Spór ten dotyczący etymologii można

<sup>1</sup> N. Śliwa, *Bilans outsourcingu – najważniejsze korzyści i straty z wydzielenia działalności*, [w:] S. Wawak, M. Sołtysik (red.), *Współczesne trendy w outsourcingu*, Kraków 2015, s. 39.

<sup>2</sup> E. Marcinkowska, *Outsourcing w zarządzaniu szpitalem publicznym*, Warszawa 2010, s. 11.

<sup>3</sup> P. Leighton, M. Syrett, R. Hecker, P. Holland, *Nowoczesne formy zatrudnienia*, Warszawa 2014, s. 46.

<sup>4</sup> J. Marciniak, *Optymalizacja zatrudnienia, wynagrodzeń i struktur organizacyjnych*, Warszawa 2016, s. 173.

<sup>5</sup> T. Naruniec, *Outsourcing*, [w:] J. Mioduszewski (red.), *Metody organizacji i zarządzania*, Olsztyn 2013, s. 251.

<sup>6</sup> J. Foltys, *Wieloaspektowy model outsourcingu na przykładzie sektora hutnictwa żelaza i stali*, Katowice 2007, s. 17.

<sup>7</sup> E. Marcinkowska, *Outsourcing w zarządzaniu...*, s. 9.

zresztą potraktować jako zupełnie poboczny, ponieważ wszystkie wytłumaczenia pochodzenia słowa „outsourcing” dostatecznie oddają sens tej instytucji, która polega na przeniesieniu części pracy z danej organizacji na wybrany podmiot zewnętrzny<sup>8</sup>, czy też wykorzystanie zasobów i umiejętności podmiotu trzeciego na rzecz zlecającego<sup>9</sup>.

## DEFINICJA OUTSOURCINGU

Outsourcing nie doczekał się jednoznacznej definicji. Z tym zadaniem od wielu lat mierzą się liczni badacze. Zdecydowanie przodują w tym naukowcy z krajów anglosaskich, w których to instytucja outsourcingu cieszy się szczególną popularnością już od kilkudziesięciu lat, choć również na gruncie polskiej nauki powstało kilka interesujących definicji. Sytuacji z pewnością nie ułatwia fakt partykularnego i często niekonsekwentnego zdefiniowania pojęcia outsourcingu na gruncie przepisów prawa.

### W POSZUKIWANIU DEFINICJI LEGALNEJ – USTAWODAWSTWO UNIJNE I POLSKIE

W prawodawstwie unijnym napotkać można definicje legalne pojęcia „outsourcing”. Jednakże Dyrektywa Komisji 2006/73/WE wprowadzająca środki wykonawcze do dyrektywy 2004/39/WE Parlamentu Europejskiego i Rady w odniesieniu do wymogów organizacyjnych i warunków prowadzenia działalności przez przedsiębiorstwa inwestycyjne oraz pojęć zdefiniowanych na potrzeby tejże dyrektywy<sup>10</sup> oraz Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2009/138/WE w sprawie podejmowania i prowadzenia działalności ubezpieczeniowej i reasekuracyjnej (Wyłącznie II)<sup>11</sup>, które podejmują to zagadnienie, ograniczają zakres przedmiotowy zawartych w nich definicji outsourcingu wyłącznie do kontraktów, w których jedną ze stron jest odpowiednio: przedsiębiorstwo inwestycyjne, albo też zakład ubezpieczeń lub zakład reasekuracji. Z uwagi na wyraźnie ograniczony zakres podmiotowy definicji outsourcingu zawartych w wyżej wymienionych aktach prawnych i ich wyraźnie partykularny charakter, definiujący termin „outsourcing” jedynie na potrzeby danej regulacji, definicje te, naświetlając wyłącznie kwestię outsourcingu w wąskich gałęziach rynku, okazują się nieprzydatne do celu skonstruowania ogólnej definicji tego pojęcia.

<sup>8</sup> N. Śliwa, *Bilans outsourcingu...*, s. 39.

<sup>9</sup> A. Korzeniowska, *Klasyfikacje outsourcingu*, „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska” 2009, sectio H, vol. XLIII, 17, s. 277, [http://annales.umcs.lublin.pl/annales\\_ekonomia.php](http://annales.umcs.lublin.pl/annales_ekonomia.php) [dostęp: 1.12.2017].

<sup>10</sup> Z dnia 10 sierpnia 2006 roku, Dz.U.UE.L.2006.241.26, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0073&qid=1510496796255&from=PL> [dostęp: 1.12.2017].

<sup>11</sup> Z dnia 29 listopada 2009 roku, Dz.U.UE.L.2009.335.1, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32009L0138&qid=1510497157672&from=PL> [dostęp: 1.12.2017].

Podobnie na gruncie polskiego systemu prawa brak jest ogólnej definicji pojęcia „outsourcing”, choć sam termin pojawia się kilkakrotnie. W ustawie o działalności ubezpieczeniowej i reasekuracyjnej znaleźć można przepis, zgodny z którym outsourcing oznacza „umowę między zakładem ubezpieczeń albo zakładem reasekuracji a dostawcą usług, na podstawie której dostawca usług wykonuje proces, usługę lub działanie, które w innym przypadku zostałyby wykonane przez zakład ubezpieczeń lub zakład reasekuracji, a także umowę, na podstawie której dostawca usług powierza wykonanie takiego procesu, usługi lub działania innym podmiotom, za pośrednictwem których wykonuje on dany proces, usługę lub działanie”<sup>12</sup>. Jak nietrudno zauważyć, definicja ta została skonstruowana w sposób podobny do wyżej omawianych przykładów z prawa unijnego i ma zastosowanie tylko do wąskiego zakresu objętego regulacją ustawy, w której się znajduje. Nie można więc traktować jej jako definicji outsourcingu w polskim systemie prawa *in genere*.

Termin „outsourcing” pojawia się także w rozporządzeniu Rady Ministrów w sprawie Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD). Według niego outsourcing, czyli zlecenie wykonania usług na zewnątrz to „kontrakt, zgodnie z którym zleceniodawca wymaga od zleceniobiorcy wykonania określonego zadania, np. części lub całego procesu produkcyjnego, usług związanych z zatrudnieniem lub usług pomocniczych”<sup>13</sup>. Niemalże tożsama definicja outsourcingu znajduje się w rozporządzeniu Rady Ministrów w sprawie Polskiej Klasyfikacji Wyrobów i Usług (PKWiU)<sup>14</sup>. Taki sposób określenia pojęcia „outsourcing”, choć bez wątplenia mający zastosowanie do szerszej grupy sytuacji niż przytoczona uprzednio definicja z ustawy o działalności ubezpieczeniowej i reasekuracyjnej, ma jednak niewielki walor poznawczy. Bez szerszego kontekstu zaczerpniętego z opracowań naukowych dotyczących tematyki outsourcingu trudno jest określić, czy i w jaki sposób kontrakt outsourcingu różni się od standardowej umowy zlecenia. Istotną kwestią pozostaje również umiejscowienie tej definicji w rozporządzeniach Rady Ministrów będących aktami wykonawczymi do ustawy. Rozporządzenie jako akt prawa doprecyzowuje jedynie przepisy ustawy i nie może kreować nowego rodzaju stosunków zobowiązaniowych. Definicja ta wykazuje więc niewielką przydatność w próbie ogólnego zdefiniowania pojęcia outsourcingu.

## DEFINICJE ZACZERPNIĘTE Z LITERATURY

W celu odnalezienia uniwersalnej definicji outsourcingu lepiej jest posiłkować się koncepcjami wypracowanymi na gruncie literatury przedmiotu. Jednak również tutaj napotkać można ogromną rozbieżność poglądów. W celu zachowania jasności wywodu i usystematyzowania różnorodnych zapatrywań na instytucję outso-

<sup>12</sup> Z dnia 11 września 2015 roku, Dz.U. 2017 roku, poz. 1170, z późn. zm.

<sup>13</sup> Z dnia 24 grudnia 2007 roku, Dz.U. z 2007 roku, nr 251, poz. 1885, z późn. zm.

<sup>14</sup> Z dnia 4 września 2015 roku, Dz.U. z 2015 roku, poz. 1676, z późn. zm.

urcingu, postanowiłam podzielić najważniejsze występujące w literaturze definicje w grupy zbieżnych ze sobą koncepcji.

Pierwsza i najliczniejsza wyróżniona przeze mnie grupa definiuje outsourcing z perspektywy usługobiorcy. W grupie tej znajdują się definicje stworzone przez D. Lei i M.A. Hitta<sup>15</sup>; J. Penca<sup>16</sup>; M. Povera, K.C. Desouze i C. Bonifaziego<sup>17</sup> oraz L. Dominguez<sup>18</sup>. Wszystkie one, w pewnym zakresie, definiują outsourcing jako korzystanie przez firmę – usługobiorcę z usług usługodawcy znajdującego się na zewnątrz, poza strukturą organizacyjną firmy zlecającej. Usługi te polegać mają na wykonywaniu przez usługodawcę na rzecz firmy zlecającej jej zadań.

Kolejna grupa definicji, reprezentowana przez M. Trockiego<sup>19</sup> oraz K.M. Gille'a i A. Rasheeda<sup>20</sup> również ujmuje kwestię outsourcingu z punktu widzenia firmy zlecającej, ale w przeciwieństwie do pierwszej grupy kładzie nacisk na fakt, że zadania zlecane firmie outsourcingowej stanowią organizacyjną część firmy zlecającej i pierwotnie znajdowały się w jej strukturze. Zgodnie z tymi poglądami outsourcing jest więc zleceniem wykonywania przez firmę zewnętrzną wydzielonych zadań, pier-

<sup>15</sup> Definicja proponowana przez autorów: „Outsourcing refers to the reliance on external sources for manufacturing components and other value-adding activities”, czyli „Outsourcing odnosi się do korzystania przez firmę z zewnętrznych zasobów w zakresie produkcji oraz innych czynności podwyższających wartość” [tłum. własne]; [w:] D. Lei, M.A. Hitt, *Strategic Restructuring and Outsourcing: The Effect of Mergers and Acquisitions and LBOs on Building Firm Skills and Capabilities*, “Journal of Management” 1995, vol. 21, no. 5, s. 836, <http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/014920639502100502> [dostęp: 1.12.2017].

<sup>16</sup> Definicja proponowana przez autora: „Korzystanie z kompleksowych usług będących kombinacją różnorodnych usług cząstkowych sprzedawanych i rozliczanych jako jednostka, jakie oferują zewnątrzni wykonawcy (oferenci)”; [w:] J. Penc, *Leksykon biznesu*, Warszawa 1997, s. 302.

<sup>17</sup> Definicja proponowana przez autorów: „Zlecenie pracy na zewnątrz, czyli komuś, kto znajduje się poza organizacją”; [w:] M. Power, K.C. Desouza, C. Bonifazi, *Outsourcing. Podręcznik sprawdzonych praktyk*, Warszawa 2008, s. 20.

<sup>18</sup> Definicja proponowana przez autorkę: „Praktyka wynajmowania kompetencji organizacji wewnętrznych w celu zajmowania się przez nią zadaniami i zarządzania zespołami firmy zlecającej, które nie mieszczą się w jej głównym obszarze działalności. Jest to także jedna z metod powiększenia liczebności personelu bez dodawania kogokolwiek do stanu osobowego organizacji”; [w:] L. Dominguez, *Outsourcing krok po kroku dla menedżerów*, Warszawa 2013, s. 27.

<sup>19</sup> Definicja proponowana przez autora: „Przedsięwzięcie polegające na wydzieleniu ze struktury organizacyjnej przedsiębiorstwa macierzystego realizowanych przez nie funkcji i przekazanie ich do realizacji innym podmiotom gospodarczym”; [w:] M. Trocki, *Outsourcing: Metoda restrukturyzacji działalności gospodarczej*, Warszawa 2001, s. 13.

<sup>20</sup> Definicja proponowana przez autorów: „Outsourcing need not be limited to those [internal] activities that are shifted to external suppliers. On the contrary, outsourcing may also arise when a firm purchases goods or services from outside organizations even when those goods or services have not been completed in-house in the past (...) outsourcing also reflects a decision to reject internalization”, czyli „Outsourcingu nie można ograniczać do sytuacji, kiedy te [wewnętrzne] zadania organizacji zostały przeniesione na zewnętrznego dostawcę. Wręcz przeciwnie, z outsourcingiem mamy do czynienia również, kiedy firma nabywa towary lub usługi od zewnętrznej organizacji w sytuacji, gdy te dobra lub usługi nigdy nie były dostarczane wewnątrz jej struktury w przeszłości (...) outsourcing jest również decyzją o uniknięciu internalizacji zadań” [tłum. własne]; [w:] K.M. Gilley, A. Rasheed, *Making More by Doing Less: An Analysis of Outsourcing and its Effects on Firm Performance*, „Journal of Management” 2000, vol. 26, no. 4, s. 764-765, <http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/014920630002600408> [dostęp: 1.12.2017].

wotnie realizowanych przez firmę zlecającą lub, według autorów drugiej definicji, również takich, które mogły być, ale nigdy nie były realizowane przez firmę zlecającą w ramach wewnętrznej struktury.

Przeciwny punkt widzenia przyjmują definicje skonstruowane przez M. Pańkowską<sup>21</sup> oraz M.F. Greavera Jr.<sup>22</sup> Autorzy ci nakreślają pojęcie outsourcingu z perspektywy firmy outsourcingowej. Dla nich termin ten oznacza wydelegowanie na podstawie umowy zasobów materialnych, ludzkich lub technologicznych na rzecz innego podmiotu z przekazaniem mu kompetencji decyzyjnych dotyczących wydelegowanych środków.

Bardzo interesujące spojrzenie na kwestię znaczenia pojęcia outsourcingu przedstawili K. Lysons i M. Gillinham, twierdząc, że outsourcing to „przeniesienie na stronę trzecią stałej odpowiedzialności menedżerskiej za wykonanie usługi określonej w umowie”<sup>23</sup>. Taką samą definicję outsourcingu przywołują C.L. Gay i J. Essinger<sup>24</sup>. Po części podobne ujęcie można znaleźć w przedstawionej wyżej definicji autorstwa M.F. Greavera Jr. Zdaniem tego autora w zakres pojęcia outsourcingu wchodzi między innymi przeniesienie kompetencji decyzyjnych, które rozumiane są tu jako odpowiedzialność za dokonywanie decyzji dotyczących przeniesionych zasobów<sup>25</sup>.

Część autorów akcentuje rolę zatrudnienia w instytucji outsourcingu. Zgodnie z tym podejściem z outsourcingiem mamy do czynienia w sytuacji, gdy pracodawca „A” zawiera umowę z innym pracodawcą lub pracodawcami, w celu wykonywania przez pracowników tego pracodawcy lub pracodawców zadań uprzednio wykonywanych przez pracowników pracodawcy „A”<sup>26</sup>. Takie zapatrywanie, kładące nacisk na transfero-

<sup>21</sup> Definicja proponowana przez autorkę: „Oddelegowanie na podstawie umowy kontraktowej całości lub części zasobów materialnych (maszyn, urządzeń), zasobów ludzkich i odpowiedzialności zarządczej do dyspozycji zewnętrznego dostawcy”; [w:] M. Pańkowska, *Współdziałanie podmiotów rynku produktów i usług informatycznych*, Katowice 1998, s. 14.

<sup>22</sup> Definicja proponowana przez autora: „Outsourcing is the act of transferring some of an organization's recurring internal activities and decisions rights to outside providers, as set forth in a contract. (...) As a matter of practice, not only are the activities transferred, but the factors of production and decision rights often are, too. Factors of production are the resources that make the activities occur and include people, facilities, equipment, technology, and other assets. Decision rights are the responsibilities for making decisions over certain elements of the activities transferred”, czyli „Outsourcing jest czynnością polegającą na przeniesieniu części powtarzających się, wewnętrznych zadań organizacji oraz kompetencji decyzyjnych na zewnętrznych w stosunku do niej dostawców usług, na podstawie kontraktu. (...) W praktyce dochodzi do przekazania nie tylko zadań, ale również czynników produkcji i kompetencji decyzyjnych. Przekazywane czynniki produkcji są środkami, które pozwalają na wykonywanie zadań i należą do nich: zasoby ludzkie, urządzenia, sprzęt, technologia i inne zasoby. Kompetencje decyzyjne są odpowiedzialnością za dokonywanie decyzji w zakresie konkretnych przeniesionych elementów i czynności” [tłum. własne]; [w:] M.F. Greaver Jr., *Strategic Outsourcing. A Structured Approach to Outsourcing Decisions and Initiatives*, New York 1999, s. 3.

<sup>23</sup> K. Lysons, M. Gillinham, *Purchasing and Supply Chain Management*, 2003, s. 351, za: E. Marcinkowska, *Outsourcing w zarządzaniu...*, s. 10.

<sup>24</sup> C.L. Gay, J. Essinger, *Outsourcing strategiczny: koncepcja, modele i wdrażanie*, Kraków 2002, s. 12.

<sup>25</sup> M.F. Greaver Jr., *Strategic Outsourcing...*, s. 3.

<sup>26</sup> Definicja proponowana przez autora: “Outsourcing occurs when employer A contracts with another employer or employers (including independent contractors) to have the employee of that (or those) other employer(s) do work formerly done by employees of employer A.”; [w:] C. Perry, *Outsourcing*

wanie na podstawie umowy outsourcingu zasobów ludzkich pomiędzy stronami umowy, a więc na rolę i pozycję pracowników w tego rodzaju relacji prawnej między pracodawcami, jest w mojej ocenie szczególnie przydatne z punktu widzenia prawa pracy ze względu na to, że zwraca ono uwagę właśnie na położenie prawne pracowników oraz na nietypowe dla stosunku pracy ukształtowanie zakresu ich obowiązków pracowniczych.

Definicja ta modyfikuje też nieco zakres przedmiotowy pojęcia outsourcingu w porównaniu z uprzednio przywoływanymi znaczeniami tego terminu. Zgodnie z tym rozumieniem przedmiotem umowy outsourcingu nie są już zadania, procesy czy zasoby, ale praca wykonywana przez pracowników jednego pracodawcy na rzecz drugiego pracodawcy, które to rozumienie wykazuje nieporównywalnie większą funkcjonalność z punktu widzenia prawa pracy i problemów powstających na tym gruncie.

Również zakres podmiotowy omawianej definicji jest ściśle funkcjonalnie powiązany z dziedziną prawa pracy. Zgodnie z tym rozumieniem stronami umowy outsourcingu są pracodawcy, którzy umawiają się co do zadań wykonywanych przez pracowników jednego z nich. Definicja ta posługuje się więc kluczowymi pojęciami używanymi w ramach prawa pracy, co niewątpliwie pozytywnie wpływa na możliwość jej stosowania w ramach omawianej gałęzi.

## KRYTERIA POZWALAJĄCE WYRÓŻNIĆ UMOWĘ OUTSOURCINGU

Outsourcing, zgodnie z zaproponowanym wyżej rozumieniem, jest umową prawa cywilnego zawieraną między pracodawcami. Jej strony oznacza się zazwyczaj jako „zleceniodawcę” i „zleceniobiorcę” lub „usługobiorcę” i „usługodawcę”. Stąd też nasuwa się pytanie, czy i jak należy odróżnić umowę outsourcingu od umowy zlecenia i innych kontraktów cywilnoprawnych. Do tego celu przydatne mogą się okazać kryteria wyróżnione przez J. Foltysa<sup>27</sup>:

**1) Powtarzalność.** Outsourcing, jako zadanie wydzielone na zewnątrz, musi cechować się długofalowym i powtarzalnym charakterem. To właśnie długoterminowość decyduje o outsourcingowym charakterze umowy, w przeciwieństwie do jednorazowych zleceń. Z tego też powodu outsourcingiem nie będzie na przykład powierzenie zewnętrznej firmie zadania przeprowadzenia rekrutacji na kilka stanowisk, ale już podpisanie z zewnętrznym podmiotem kontraktu na prowadzenie stałej rekrutacji na większość stanowisk w firmie zlecającej będzie klasyfikowane jako outsourcing<sup>28</sup>.

**2) Podmiot usług.** O outsourcingu można mówić, gdy usługobiorcą jest pewna organizacja czy podmiot gospodarczy. Trudno mówić o outsourcingu, gdy od-

---

*and Union Power*, “Journal of Labour Research” 1997, vol. XVIII, no. 4, s. 521, <https://link.springer.com/article/10.1007/s12122-997-1020-9> [dostęp: 1.12.2017].

<sup>27</sup> J. Foltys, *Wieloaspektowy model...*, s. 17-18.

<sup>28</sup> J. Marciniak, *Optymalizacja zatrudnienia...*, s. 173-174.



biorcą usług jest osoba prywatna. Na przykład outsourcingiem nie będzie sytuacja, gdy jedna osoba prywatna stołuje się codziennie w tej samej restauracji, ale już wynajęcie firmy cateringowej dla obsługi przedsiębiorstwa i codziennego przygotowywania posiłków dla jego pracowników outsourcingiem będzie.

**3) Pracownicy.** Pracownicy świadczący pracę w ramach usługi outsourcingu są zatrudnieni przez podmiot będący dostawcą usług, ale wykonują pracę na rzecz odbiorcy usług. Pracodawca – firma outsourcingowa czerpie więc pośrednią korzyść z pracy wykonywanej przez osoby przez nią zatrudnione. Nie korzysta bezpośrednio z wyników ich pracy, ale uzyskuje korzyść majątkową w związku z zawartą z usługobiorcą umową outsourcingu.

**4) Cel.** Wydzielenie części zadań organizacji i powierzenie ich do wykonania podmiotowi zewnętrznemu wiąże się dla przedsiębiorstwa wydzielającego z oczekiwanymi długofalowymi korzyściami. Zazwyczaj celem warunkującym podjęcie decyzji o zastosowaniu outsourcingu są oczekiwane oszczędności majątkowe w połączeniu z podwyższeniem poziomu profesjonalizmu osób wykonujących dane wydzielone zadanie oraz możliwość skorzystania z zaawansowanej, często drogiej technologii<sup>29</sup>. Wskazuje się również, że podstawowym celem zastosowania outsourcingu jest zwiększenie efektywności procesów wydzielonych na zewnątrz wraz z jednoczesnym doskonaleniem procesów wewnątrz przedsiębiorstwa<sup>30</sup>.

**5) Niezależność podmiotów.** Podmioty będące stronami umowy outsourcingu ze względu na przedmiot umowy, jakim jest zlecenie do wykonywania zadań przez podmiot zewnętrzny, muszą być od siebie niezależne na płaszczyźnie prawno-organizacyjnej. Oczywiście nie przeszkadza to powiązaniom kapitałowym między podmiotami. W rzeczywistości częsta jest sytuacja tzw. outsourcingu kapitałowego. Oznacza to, że ze spółki macierzystej wydzielana jest zorganizowana część przedsiębiorstwa wykonująca pewną kategorię zadań i następnie tworzy się spółkę-córkę, która w późniejszym okresie wykonuje te zadania na rzecz spółki macierzystej, na podstawie umowy outsourcingu. Przeciwnieństwem outsourcingu kapitałowego jest outsourcing kontraktowy, który polega na wydzieleniu procesów realizowanych przez podmiot i powierzeniu ich do wykonywania innemu, zupełnie niezależnemu i niepowiązanemu z przedsiębiorstwem wydzielającym podmiotowi<sup>31</sup>.

## PROPOZYCJA NOWEJ DEFINICJI OUTSOURCINGU NA GRUNCIE PRAWA PRACY

Na gruncie powyższych rozważań za celową należy uznać próbę sformułowania definicji pojęcia outsourcingu, która okazałaby się wyczerpująca i przydatna

<sup>29</sup> M.F. Cook, *Outsourcing funkcji personalnej*, Kraków 2003, s. 22.

<sup>30</sup> J. Marciniak, *Optymalizacja zatrudnienia...*, s. 175.

<sup>31</sup> E. Marcinkowska, *Outsourcing w zarządzaniu...*, s. 15.



z punktu widzenia prawa pracy. W tym celu posłużę się opisanymi już wyżej koncepcjami zaczerpniętymi z literatury przedmiotu.

W mojej opinii na gruncie dziedziny prawa pracy za outsourcing należy uznać taką relację prawną, w której podmiot gospodarczy „A” zawiera umowę z niepowiązanym z nim na płaszczyźnie prawnoorganizacyjnej podmiotem gospodarczym „B”, będącym jednocześnie pracodawcą, w celu optymalizacji działalności i czerpania długofalowych korzyści gospodarczych przez podmiot „A”, a przedmiotem tej umowy jest stałe i powtarzalne wykonywanie przez pracowników podmiotu „B” zadań wewnętrznych podmiotu „A”, które były lub mogły być przez niego wykonywane samodzielnie.

Ze względu na podkreślane już na wcześniejszym etapie niniejszego opracowania funkcjonalne i pojęciowe związanie z dziedziną praw pracy, za punkt wyjścia do sformułowania powyższej definicji posłużyła mi koncepcja zaproponowana przez C. Perry’ego. Jednocześnie za konieczne uznałam doprecyzowanie tej definicji. W tym celu posiłkowałam się kryteriami wyróżnionymi przez J. Foltysa. Uważam, że zaproponowana przeze mnie definicja nie tylko wykazuje praktyczne powiązanie z dziedziną prawa pracy, zachowując na tym polu wszystkie zalety definicji C. Perry’ego, ale też, w porównaniu z tą definicją, pozwala na precyzyjniejsze odróżnienie relacji outsourcingu od innych relacji prawnych występujących między podmiotami na rynku gospodarczym. Wobec powyższego uważam, że sformułowana wyżej definicja w sposób najpełniejszy odpowiada obecnym potrzebom dziedziny prawa pracy.

## PODSUMOWANIE

Reasumując powyższe rozważania, należy stwierdzić, że określenie zakresu pojęciowego terminu „outsourcing” nie jest kwestią oczywistą. *De lege lata* brak jest definicji, której można by nadać przymiot uniwersalności czy kompleksowości zarówno na gruncie prawodawstwa polskiego, jak i unijnego. Również rozważania autorów opracowań z tego zakresu pozostają rozbieżne w wielu kwestiach i prezentują często przeciwstawne podejścia do tematu, co może utrudniać zrozumienie znaczenia omawianego pojęcia.

Wybierając definicję outsourcingu, którą można posługiwać się na gruncie prawa pracy, należy mieć na względzie przede wszystkim jej funkcjonalność i możliwość zastosowania w ramach tej dziedziny. Z tego punktu widzenia jako przydatną należy wskazać definicję zaproponowaną przez C. Perry’ego ze względu na jej zakres przedmiotowy i podmiotowy. Ponadto w celu uniknięcia wątpliwości, czy w danym przypadku należy mówić o outsourcingu, można wyszczególnić szereg kryteriów pozwalających odróżnić umowę outsourcingu od standardowych umów zlecenia i innych kontraktów cywilnoprawnych. Mając na uwadze wyżej wskazaną funkcjonalność oraz kryteria charakteryzujące outsourcing, w ostatniej części niniejszego wywodu zaproponowałam nową definicję omawianej relacji prawnej, która może mieć zastosowanie na gruncie polskiego prawa pracy.