

Erwin Ryter

Problemy stosowania RODO wobec kadry i kandydatów do Służby Więziennej

Problems of applying GDPR towards Prison Service staff and its candidates

Celem niniejszej publikacji jest przedstawienie podstaw prawnych oraz zasad przetwarzania danych osobowych kandydatów do pracy i pracowników Służby Więziennej z perspektywy zmian, jakie w 2018 r. zaszły w dziedzinie ochrony danych osobowych w związku z wejściem w życie ogólnego rozporządzenia o ochronie danych osobowych, zwanego powszechnie RODO. W szczególności autor pragnie zaprezentować różnice, jak i ograniczenia w stosowaniu RODO wobec konkretnej grupy kandydatów oraz pracowników Służby Więziennej w stosunku do szczególnych regulacji prawnych odnoszących się do tej grupy osób fizycznych.

Słowa kluczowe: Służba Więzienna, ogólne rozporządzenie o ochronie danych osobowych, RODO, przetwarzanie danych pracowników, przetwarzanie danych kandydatów do pracy.

The purpose of this publication is to present the legal basis and rules for the processing of the personal data of job candidates and the employees of the Prison Service from the perspective of the changes that took place in 2018 in the field of personal data protection in connection with the entry into force of the General Data Protection Regulation, which is commonly known as the GDPR. In particular, the author wishes to present the differences as well as restrictions in the application of the GDPR to a specific group of job candidates and employees of the Prison Service in relation to specific legal regulations relating to this group of natural persons.

Key words: Prison Service, General Data Protection Regulation, GDPR, processing employee data, processing data of job candidates.

Zagadnienia wprowadzające

W Polsce 25 maja 2018 r. zaczęło obowiązywać rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE, tzw. ogólne rozporządzenie o ochronie danych (dalej: ogólne rozporządzenie), popularnie zwane RODO¹.

Zamierzeniem wprowadzenia tej regulacji na terenie całej Unii Europejskiej było ujednoczenie oraz harmonizacja wspólnych dla wszystkich państw członkowskich wytycznych dotyczących ochrony danych osobowych w celu ich jednorodnego stosowania i wykonywania. Zgodnie z motywem 1 RODO² ochrona osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych jest jednym z praw podstawowych. Potwierdzają to w szczególności takie regulacje, jak art. 8 ust. 1 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej³ oraz art. 16 ust. 1 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, tj. każda osoba fizyczna ma prawo do ochrony danych osobowych jej dotyczących. Wprowadzenie RODO stanowi także wyraz jeszcze większego zwrócenia uwagi na potrzebę poszanowania prawa do prywatności oraz dóbr osobistych człowieka wchodzących w zakres tego prawa.

Ochrona danych osobowych leży zatem zarówno w interesie publicznym, jak i prywatnym. Zmierza bowiem do zapewnienia realizacji praw osób, których dane dotyczą oraz do wyeliminowania występowania zjawisk szkodliwych społecznie⁴.

Przetwarzanie danych osobowych, zgodnie z nowo wprowadzonymi regulacjami ogólnego rozporządzenia, wyraża potwierdzenie tego, iż dane osobowe osób fizycznych powinny być przetwarzane w równym stopniu oraz w takich samych granicach regulacji prawnych na terenie całej Unii Europejskiej z uwagi na to, że z jednej strony jest potrzeba zwiększenia ochrony i bezpieczeństwa danych osób fizycznych, zaś z drugiej,

¹ Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz. U. UE.L. 2016.119.1 z dnia 04.05.2016 r.).

² RODO zawiera 173 motywy.

³ Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej (2007/C 303/01) (Dz. U. UE C z dnia 14.12.2007 r.).

⁴ I. Lipowicz, *Konstytucyjne podstawy ochrony danych osobowych*, [w:] P. Fajgielski (red.), *Ochrona danych osobowych w Polsce z perspektywy dziesięciolecia*, Wydawnictwo KUL, Lublin 2008, s. 49.

że hołduje ułatwieniu swobodnego przepływu tych danych, biorąc pod uwagę dynamiczny rozwój nowych technologii cyfrowych oraz coraz bardziej ekspansywny obieg tych danych.

Celem rozporządzenia miało też być wzmocnienie i doprecyzowanie praw osób, których dane dotyczą, a także obowiązków podmiotów przetwarzających dane osobowe i decydujących o ich przetwarzaniu⁵.

W motywie 2 RODO podkreślono znaczenie oraz rangę podstawowych praw i wolności w tym znaczeniu, iż zasady oraz przepisy ochrony danych osobowych nie powinny naruszać podstawowych praw i wolności osób fizycznych, a zatem powinny korelować z tymi regulacjami prawnymi.

Współcześnie przyjmuje się, że podmiotem praw i wolności powinien być – co do zasady – każdy, a nie tylko obywatel danego państwa⁶.

W jeszcze szerszym kontekście wprowadzenie ogólnego rozporządzenia miało na celu stworzenie i wzmocnienie przestrzeni wolności, bezpieczeństwa i sprawiedliwości, jak również miało zapewnić dążenie do postępu społeczno-gospodarczego oraz pomyślności i dobrostanu ludzi.

Warto zaakcentować, iż RODO nie stanowi istotnego novum w tym znaczeniu, że przed jego wejściem w życie w ogóle nie obowiązywały żadne regulacje prawne mające zapewnić ochronę danych osobowych, w tym danych dotyczących kandydatów do pracy oraz pracowników. W Polsce obowiązywała bowiem ustawa z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych⁷, która jednak – w przeciwieństwie do ogólnego rozporządzenia – nie cieszyła się aż taką reputacją i uznaniem jak RODO, które w okresie zaledwie ponadrocznego obowiązywania zdążyło wzbudzić w świadomości społeczeństwa pogląd na zwiększoną potrzebę zapewnienia należytej ochrony danych osobowych, jak również wywołało świadomość skutków, jakie może nieść niedostateczne zabezpieczenie danych przed wyciekami bądź ich niewłaściwym wykorzystaniem. Z drugiej strony zaczęto również przypisywać zmianom w dziedzinie ochrony danych osobowych niesłuszne nadinterpretacje w postaci konieczności wypełnienia przez administratorów danych uciążliwych obowiązków informacyjnych, czy też wprowadzenia przez nich nowych i skomplikowanych procedur prawnych mających dać gwarancję skutecznej ochrony danych osobowych.

⁵ D. Lubasz, *Przepisy ogólne*, [w:] RODO. Ogólne rozporządzenie o ochronie danych osobowych, pod red. E. Bielak-Jomaa, D. Lubasz, Wolters Kluwer, Warszawa 2018, s. 110.

⁶ W. Brzozowski, A. Krzywoń, M. Wiącek, *Prawa człowieka*, Wolters Kluwer, Warszawa 2018, s. 31.

⁷ Dz. U. z 1997 r. Nr 133, poz. 883.

Oczywiście dzięki wejściu w życie RODO zaczęto znacznie częściej zwracać uwagę na cel i sposób przetwarzania danych oraz ich bezpieczeństwo, jednak mając na względzie głębsze perspektywy, można uznać, iż jest to proces pozytywnych i pożądaných zmian prawnych w świecie aktualnego intensywnego przepływu oraz transformacji różnorodnych informacji. Jak bowiem dotychczasowa praktyka pokazuje, wciąż jeszcze zbyt niski poziom wiedzy oraz świadomości w zakresie obowiązujących norm prawnych prowadzi niestety zbyt często do implikowania absurdalnych i niczym niepopartych, a także nierzadko skrajnie niepoprawnych praktyk oraz nadużyć w stosowaniu RODO, w tym nadinterpretacji przepisów, które z założenia miały przyczynić się do kompleksowego ujednoczenia i uregulowania kwestii związanych z ochroną oraz bezpieczeństwem danych i docelowo ułatwić życie zarówno podmiotom, do których RODO zaadresowano, jak i tym, które zobligowane są do jego przestrzegania. Zmiany te nie ominęły pracodawców, którzy w pierwszej kolejności powinni zatroszczyć się o prawidłowe dopełnienie względem osób fizycznych, od których dane pozyskali, tzw. obowiązku informacyjnego. Mimo że RODO nie określiło, w jakiej konkretnie formie obowiązek ten ma zostać spełniony, to jednak wskazało na jego istotne elementy składowe, których uwzględnieniem powinni kierować się administratorzy danych przy wyborze sposobu poinformowania osób fizycznych na temat zasad oraz zakresu przetwarzania danych osobowych ich dotyczących.

Branże, w których obowiązują znowelizowane zasady przetwarzania danych osobowych, obejmują zarówno sektory prywatne, jak i publiczne, z tym że – co należy podkreślić – zasady wynikające z ogólnego rozporządzenia nie dotyczą przetwarzania danych dotyczących osób prawnych, w szczególności przedsiębiorstw, w tym danych odnoszących się do firm oraz form prawnych, co wynika z motywu 14 RODO⁸. Natomiast ogólne rozporządzenie jak najbardziej obejmuje dziedzinę, jaką są różnego rodzaju służby państwowe, w tym Służbę Więzienną.

W tym miejscu można stwierdzić – na bardzo ogólnym poziomie – że sytuacja podmiotów z sektora publicznego może być ujęta w sposób szczególny m.in. ze względu na pewne wyłączenia lub ograniczenia w stosowaniu wymogów RODO, i to zarówno na poziomie przepisów RODO, jak i przepisów wdrażających RODO do krajowego porządku prawnego⁹.

⁸ Zgodnie z motywem 14 RODO ochrona danych osobowych ma zastosowanie do osób fizycznych niezależnie od ich obywatelstwa czy miejsca zamieszkania w związku z przetwarzaniem tych danych.

⁹ M. Gumularz, *Ochrona danych osobowych w sektorze publicznym*, Wolters Kluwer, Warszawa 2018, s. 20-21.

Na gruncie przedmiotowego artykułu, w związku z tematyką obejmującą przetwarzanie danych kandydatów oraz funkcjonariuszy Służby Więziennej, będącej umundurowaną i uzbrojoną formacją realizującą zadania w zakresie związanym z wykonywaniem kary pozbawienia wolności oraz stosowaniem tymczasowego aresztowania, RODO – z określonymi wyłączeniami – będzie miało zastosowanie w związku z zakwalifikowaniem Służby Więziennej do sektora publicznego przetwarzającego dane osobowe osób fizycznych, w tym zwłaszcza kandydatów do pracy oraz pracowników.

Warto jeszcze wspomnieć, iż od 04.05.2019 r. weszła w życie ustawa z 21.02.2019 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem stosowania 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 (ogólne rozporządzenie o ochronie danych)¹⁰, która to ustawa zmieniła m.in. ustawę z 26.06.1974 r. – Kodeks pracy¹¹, w zakresie zasad przetwarzania danych osobowych kandydatów do pracy oraz pracowników. W szczególności zmiany te polegają na zwiększonym zwracaniu uwagi na to, jaki zakres danych i na jakich etapach procesu rekrutacyjnego, a następnie zatrudnienia, można pozyskiwać zarówno od kandydata do pracy, jak i od pracownika, bez narażenia się na naruszenie obowiązujących aktualnie zasad przetwarzania danych osobowych. Zagadnienie to zostanie rozwinięte w dalszej części artykułu.

Przetwarzanie danych osobowych kandydatów do pracy oraz pracowników Służby Więziennej na podstawie RODO oraz innych regulacji prawnych

W związku z realizacją procesów rekrutacyjnych oraz postępowań związanych z zatrudnieniem pracodawcy przetwarzają dane osobowe najpierw kandydatów do pracy, zaś następnie pracowników. W świetle kodeksu pracy, zgodnie z art. 2, pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej

¹⁰ Dz. U. z 2019 r., poz. 730.

¹¹ Dz. U. z 2019 r., poz. 1040, 1043, 1495.

umowy o pracę. Z kolei definicja kandydata do pracy nie została ujęta ani wprost w omawianej ustawie, ani choćby pośrednio w orzecznictwie sądowym. Stąd, poniekąd na podstawie ogólnodostępnej wiedzy, jak i informacji powszechnych, należy wnioskować, że kandydatem do pracy jest potencjalnie każda osoba fizyczna zainteresowana zatrudnieniem jej na stanowisku, na które aplikuje swoją ofertę z informacjami na swój temat w postaci różnorodnych danych osobowych.

Głównym aktem prawnym regulującym zasady funkcjonowania Służby Więziennej jest ustawa z 09.04.2010 r. o Służbie Więziennej¹². Zgodnie z jej art. 38, służbę tę może pełnić osoba, która posiada obywatelstwo polskie oraz ma uregulowany stosunek do służby wojskowej, korzysta z pełni praw publicznych, daje rękojmię prawidłowego wykonywania powierzonych zadań, nie była skazana prawomocnym wyrokiem sądu za przestępstwo umyślne lub umyślne przestępstwo skarbowe, lub wobec której nie został wydany prawomocny wyrok warunkowo umarzający postępowanie karne o takie przestępstwo, a także nie toczy się przeciwko niej postępowanie karne o takie przestępstwo, daje rękojmię zachowania tajemnicy stosownie do wymogów określonych w przepisach o ochronie informacji niejawnych¹³, posiada co najmniej wykształcenie średnie lub średnie branżowe, posiada zdolność fizyczną i psychiczną do pełnienia służby. Wszystkie wskazane przesłanki muszą zostać spełnione przez kandydata do pracy w Służbie Więziennej już na etapie składania odpowiednich podań oraz wniosków, co oznacza, że w tym momencie dochodzi do przetwarzania szerokiego katalogu danych osobowych potencjalnego kandydata.

Zgodzić się należy z Pawłem Gackiem, który twierdzi, że brak spełnienia któregokolwiek z wymienionych wymogów formalnych dyskwalifikuje kandydatkę osoby chcącej pracować w Służbie Więziennej, natomiast spełnienie wszystkich wymogów stwarza jedynie możliwość nawiązania stosunku służbowego, co z kolei oznacza, że kandydat do służby nie posiada żadnych instrumentów prawnych, które obligowałyby podmiot

¹² Dz. U. z 2019 r., poz. 142.

¹³ Zob. Dz. U. z 2019 r., poz. 742. Informacje niejawne są klasyfikowane – zgodnie z art. 5 ustawy z 05.08.2010 r. o ochronie informacji niejawnych – według następujących kategorii: ściśle tajne (art. 5 ust. 1) – są to informacje, których nieuprawnione ujawnienie mogłoby doprowadzić do powstania wyjątkowo poważnej szkody dla RP; tajne (art. 5 ust. 2) – są to informacje, których nieuprawnione ujawnienie mogłoby wywołać poważną szkodę dla RP; poufne (art. 5 ust. 3) – są to takie informacje, których nieuprawnione ujawnienie mogłoby spowodować szkodę dla RP; zastrzeżone (art. 5 ust. 4) – są to takie informacje niejawne, którym nie nadano klauzuli wyższej tajności, a ich nieuprawnione ujawnienie może wywołać szkodliwe skutki dla organów władzy publicznej.

zatrudniający do nawiązania tej więzi prawnej¹⁴. Podobnie rzecz się ma w innych branżach oraz dziedzinach zatrudnienia, w których pracodawcy bądź upoważnione przez nich osoby dokonują wstępnej selekcji aplikacji kandydatów do pracy jeszcze przed formalnym zaproszeniem wybranych spośród nich osób do wzięcia udziału we właściwym procesie rekrutacji. Weryfikacja ta odbywa się na zasadzie przetwarzania, czyli analizy danych osobowych udostępnionych przez kandydatów w złożonej u wybranego pracodawcy dokumentacji.

Na gruncie poruszonej niniejszym artykułem problematyki można twierdzić o pewnych wyłączeniach w ścisłym stosowaniu regulacji wynikających z kodeksu pracy w stosunku do kandydatów do pracy w Służbie Więziennej. Normy te stosuje się bowiem powszechnie wobec kandydatów do pracy z innych niż publiczne sektory zatrudnienia w związku z wprowadzoną przez RODO zasadą minimalizacji danych¹⁵ w wyniku wdrożenia zmian do blisko 170 ustaw na bazie ustawy wdrażającej RODO¹⁶, co nie ominęło także kodeksu pracy. Powyższe jednoznacznie pokazuje, że kandydaci do pracy w Służbie Więziennej – z racji funkcji, jakie mają pełnić, jak również ich doniosłości – zobligowani są przekazywać przyszłym pracodawcom o wiele więcej danych na swój temat niż kandydaci do pracy poza tą specjalnością.

A zatem, biorąc pod uwagę wskazane w art. 38 ustawy o Służbie Więziennej wymogi formalne w stosunku do kandydatów do pracy w Służbie Więziennej, można twierdzić o występowaniu znacznie bardziej rygorystycznych kryteriów związanych z przyjęciem do niej, w tym uprzednim żądaniem przekazania przez kandydatów zasadniczo szerszego katalogu danych przeszłemu pracodawcy już na etapie postępowania rekrutacyjnego, niż ma to miejsce w przypadku zatrudnienia pracowników w innych sektorach, w tym zwłaszcza niezwiązanych z pracą w służbach umundurowanych. W tym znaczeniu można zatem twierdzić – w przypadku kandydatów do pracy w Służbie Więziennej – o pewnych odstępstwach w ścisłym stosowaniu wobec nich art. 22¹ k.p., który z kolei

¹⁴ P. Gacek, *Wymogi formalne przyjęcia do Służby Więziennej (cz. 1)*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 2018, nr 101, s. 46.

¹⁵ Zasada minimalizacji danych została uregulowana w art. 5 ust. 1 lit. c RODO, zgodnie z którą administrator powinien przetwarzać tylko taki zakres danych, jaki jest absolutnie niezbędny na etapie danego procesu przetwarzania, a zatem w sposób zarówno adekwatny, jak i ograniczony z uwagi na cel przetwarzania.

¹⁶ Od 04.05.2019 r. zaczęły obowiązywać zmiany w wielu dziedzinach prawa, m.in. w prawie pracy, prawie bankowym, prawie oświatowym, prawie telekomunikacyjnym wskutek tzw. ustawy o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem stosowania rozporządzenia 2016/679, na mocy której doszło do dostosowania ok. 170 ustaw w Polsce do wymogów stawianych przez ogólne rozporządzenie.

ma standardowo zastosowanie do „zwykłych” stanowisk pracy, a zatem poza służbą mundurową, gdzie od przyszłych pracowników nie wymaga się spełnienia aż tak wyczerpującego katalogu obowiązków i wypełnienia warunków, w tym związanych z nieskazitelnością charakteru, niekaralnością, jak i odznaczeniem się pewnymi szczególnymi predyspozycjami osobowościowymi. Co do zasady, od wszystkich kandydatów do pracy zbiera się dane niewykraczające poza zakres, który został wskazany w przepisach prawa, a zatem nie należy zbierać danych nadmiarowych, w szczególności takich, które nie mają związku z celem, jakim jest zatrudnienie pracownika. Istotną regulacją mającą fundamentalne znaczenie, będącą konsekwencją wejścia w życie RODO, jest ponadto konieczność zachowania procedury, w związku z którą nie należy pozyskiwać danych, które w opinii pracodawcy mogłyby okazać się przydatne w bliżej nieokreślonej przyszłości. W tym właśnie celu norma zawarta w art. 22¹ k.p. ma pomóc w przysłużeniu się do poszanowania przez przyszłych pracodawców prawa kandydata do pracy do ujawniania wyłącznie tych informacji na swój temat, które są rzeczywiście niezbędne na danym etapie procesu rekrutacyjnego. Wyłomem od tej zasady – w stosunku do kandydatów do pracy w Służbie Więziennej – są kryteria zawarte w ustawie o Służbie Więziennej, które precyzyjnie uzasadniają, jakiego zakresu danych może żądać od kandydata przyszły pracodawca.

W konsekwencji wejścia w życie RODO doszło do znacznego ograniczenia zasobu danych, jakie pobiera się, a następnie przetwarza w związku z zatrudnieniem, biorąc pod uwagę w szczególności branżę, w której osoba fizyczna ma wykonywać swoje obowiązki. Dzięki spójnym regulacjom prawnym dochodzi aktualnie do eliminowania różnego rodzaju patologii związanych z nadmiernym pozyskiwaniem i następnie przetwarzaniem danych kandydatów i pracowników, którzy w praktyce – po przekazaniu często zbędnych danych – nie mieli nad nimi praktycznie żadnej kontroli w związku z ich udostępnieniem swojemu potencjalnemu pracodawcy. Ponadto pracodawcy mogli żądać od przyszłych pracowników czasem wręcz absurdalnych danych i informacji na swój temat, które z punktu widzenia stanowiska, które było przedmiotem ich zainteresowania, nie wymagało podawania aż tak szczegółowych bądź nawet newralgicznych danych. Jednym z przykładów wynikających z praktyki własnej autora publikacji, który pełni także obowiązki inspektora ochrony danych osobowych, była sytuacja związana ze zbieraniem przez jednego z pracodawców informacji na temat karalności lub niekaralności

od kandydatów starających się o zatrudnienie na stanowisku monterów anten telewizyjnych. Podobnych sytuacji było znacznie więcej wśród innych pracodawców, którzy nie powstrzymywali się przed rozpytywaniem kandydatów o ich życie rodzinne, osobiste, upodobania polityczne, religijne bądź światopoglądowe. Nagminnie pytano także kandydatów do pracy o istnienie nałogów oraz posiadanie przez nich lub planowanie potomstwa. Natomiast dzięki wejściu w życie RODO, praktyki te zostały jednoznacznie ukrócone, co w opinii autora jest jak najbardziej słuszne ze względu na to, iż ingerowały one w sposób nadmierny oraz nieuprawniony w prywatność kandydatów do pracy i pracowników, którzy nie posiadali skutecznych narzędzi pozwalających im przeciwdziałać tego typu niegodziwym sytuacjom. Mimo iż od kandydatów do pracy w Służbie Więziennej pobiera się więcej danych niż przeciętnie od kandydatów z innych sektorów zatrudnienia, to w dalszym ciągu nie jest dopuszczalna ingerencja potencjalnych pracodawców w ich życie prywatne bądź badanie poglądów niezwiązanych bezpośrednio z przydatnością do pełnienia przez nich przyszłych obowiązków.

W aktualnym stanie prawnym zakres danych, których potencjalny pracodawca może żądać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie, jak również kwestie związane z ich przetwarzaniem, zostały określone w art. 22¹ k.p. oraz w rozporządzeniu Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10.12.2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej¹⁷. Natomiast w stosunku do kandydatów do Służby Więziennej, pracowników oraz funkcjonariuszy, Służba Więzienna – w związku z realizacją zadań ustawowych – jest uprawniona do przetwarzania danych osobowych oraz informacji w zakresie niezbędnym do realizacji postępowania kwalifikacyjnego oraz stosunku pracy i służby w strukturach Służby Więziennej. Zgodnie bowiem z art. 2 ust. 1 i 2 ustawy o Służbie Więziennej realizuje ona zadania określone w ustawie z 06.06.1997 r. – Kodeks karny wykonawczy¹⁸ w zakresie wykonywania tymczasowego aresztowania oraz kar pozbawienia wolności i środków przymusu skutkujących pozbawieniem wolności.

Ponadto, stosownie do ust. 2 ustawy o Służbie Więziennej podstawowe zadania pracowników Służby Więziennej sprowadzają się m.in. do wypełniania zadań, takich jak: prowadzenie oddziaływań penitencjarnych

¹⁷ Poz. 2369.

¹⁸ Dz. U. z 2019 r., poz. 676 i 679.

i resocjalizacyjnych wobec osób skazanych na karę pozbawienia wolności, wykonywanie tymczasowego aresztowania w sposób zabezpieczający prawidłowy tok postępowania karnego o przestępstwo lub przestępstwo skarbowe, humanitarne traktowanie osób pozbawionych wolności, ochrona społeczeństwa przed sprawcami przestępstw, zapewnienie w zakładach karnych i aresztach śledczych porządku i bezpieczeństwa etc. Biorąc pod uwagę zakres wykonywanych przez funkcjonariusza więziennego zadań, niezwykle istotne znaczenie będzie tutaj miała rękojmia prawidłowego ich wykonywania.

Rękojmia to zatem nic innego jak tylko pewna gwarancja tego, iż kandydat będzie w stanie sprostać powierzonym mu zadaniom służbowym. Gwarancję tę należy odnieść zarówno do przymiotów kandydata wynikających z jego postawy (osobistych predyspozycji), jak i przygotowania zawodowego¹⁹.

Ze względu na zakres oraz cel wykonywanych przez Służbę Więzienną zadań, nie każdy kandydat do służby w tych strukturach będzie spełniał kryteria jego przyjęcia, jak i nie każdy zainteresowany będzie odznaczał się określonymi predyspozycjami i cechami charakteru do pełnienia bardzo odpowiedzialnych i wyzwających codzienne napięcie zadań.

Jak słusznie zauważyła Maria Marta Urlińska i Magdalena Urlińska, funkcjonariusze Służby Więziennej znajdują się bez wątpienia w grupie „podwyższonego ryzyka”, przeżywając długotrwałe, silne i negatywne stany emocjonalne, co w połączeniu z innymi obiektywnymi czynnikami przekładać się może na pojawienie się poważnych problemów zdrowotnych. Utrudnieniem w wielu przypadkach było wzajemne niezrozumienie ról, wynikające z rozbieżnych oczekiwań, a także brak odpowiedniej dyscypliny oraz roszczeniowość osadzonych: „Absurdem zaczyna być to, że osadzony ma coraz więcej praw, a nie obowiązków, i odwrotnie, funkcjonariuszom odbiera się prawa, a dokłada obowiązków. Osadzony ma prawa, ponieważ jest człowiekiem, lecz w momencie, kiedy narusza owe prawa, zostaje odizolowany od innych i wówczas przyznaje mu się prawa, których sam nie szanuje i nie respektuje”²⁰.

Biorąc zatem pod uwagę obszar problemów oraz zadań, jakie stoją do wypełnienia przez pracownika Służby Więziennej już na etapie postępowania rekrutacyjnego, należy dokonać eliminacji jednostek

¹⁹ P. Gacek, op. cit., s. 68-69.

²⁰ M. Gumularz, op. cit., s. 20-21.

niespełniających określonych wymogów. W tym celu niezbędne jest przetwarzanie ich danych osobowych, przez co rozumie się zebranie od kandydata niezbędnych informacji o nim, a następnie ich przetworzenie, zatem jego udział w procesach, takich jak: zbieranie danych, utrwalanie, organizowanie i porządkowanie, przechowywanie, modyfikowanie, pobieranie, przeglądanie, usuwanie danych²¹.

Zgodnie z art. 24b ust. 1 ustawy o Służbie Więziennej, w związku z realizacją zadań, o których mowa w art. 2 ust. 1, 2 i 2b, oraz zadań wynikających z odrębnych ustaw, Służba Więzienna jest uprawniona do przetwarzania danych osobowych i informacji o kandydatach do pracy w Służbie Więziennej, pracownikach oraz funkcjonariuszach – w zakresie niezbędnym do realizacji postępowania kwalifikacyjnego oraz stosunku pracy i pracy w Służbie Więziennej.

Z kolei zgodnie z art. 39c ust. 1 omawianej ustawy kandydat do Służby Więziennej obligatoryjnie składa następujące dokumenty: podanie o przyjęcie do służby ze wskazaniem działu Służby Więziennej i stanowiska służbowego, o które się ubiega; wypełnioną ankietę personalną; świadectwa pracy lub służby; dokumenty potwierdzające posiadane wykształcenie, kwalifikacje zawodowe i specjalistyczne; wypełnioną ankietę bezpieczeństwa osobowego lub odpowiednie poświadczenie bezpieczeństwa w rozumieniu przepisów o ochronie informacji niejawnych, jeżeli stanowisko służbowe, o które ubiega się kandydat, jest związane z dostępem do informacji niejawnych o klauzuli „poufne” lub wyższej; oświadczenie kandydata o zdolności do przystąpienia do testu sprawności fizycznej.

Jak wynika z powyższego, katalog informacji, jaki zobligowany jest przedstawić na swój temat kandydat do Służby Więziennej, jest znacznie szerszy niż ten, który wynika z art. 22¹ k.p. odnośnie kandydatów do pracy w innych sektorach, a zatem są to następujące informacje: dane identyfikacyjne, takie jak imię, nazwisko, imiona rodziców, data urodzenia, dane kontaktowe, tj. adres zamieszkania oraz dane o wykształceniu, umiejętnościach, doświadczeniu zawodowym. Należy jednak zaznaczyć, że zgodnie z zasadą minimalizacji danych określoną w art. 5 ust. 1 lit.c RODO, stanowiącą o tym, że dane osobowe muszą być adekwatne, stosowne oraz ograniczone do tego co niezbędne, do celów, w których

²¹ Zob. art. 4 pkt. 2 RODO: przetwarzanie oznacza operację lub zestaw operacji wykonywanych na danych osobowych lub zestawach danych osobowych w sposób zautomatyzowany lub niezautomatyzowany.

są przetwarzane, nie zawsze wskazane powyżej dane będą mogły być od kandydatów pobierane. Na przykład pobieranie od kandydata danych o wykształceniu, umiejętnościach, doświadczeniu zawodowym uznaje się za uzasadnione w sytuacji, w której dane stanowisko wymaga istnienia określonych kwalifikacji lub uprawnień zawodowych. Stanowi o tym wprost art. 22¹ § 2 k.p. A zatem praktyka rutynowego pobierania od kandydata danych, które na danym etapie procesu rekrutacyjnego nie są faktycznie niezbędne, aktualnie jest niepożądana i nie daje potencjalnym pracodawcom możliwości wymagania od nich przedstawiania nadmiernych informacji na swój temat, w sytuacji gdy nie ma wyraźnego odesłania ustawowego do ich ujawniania. Przed wejściem w życie RODO niestety dość powszechnie stosowane były praktyki żądania od kandydatów praktycznie dowolnie ustalonego przez pracodawcę katalogu danych, które niejednokrotnie zbyt dalece godziły w prywatność potencjalnego pracownika i mogły wywoływać u niego znaczny dyskomfort, a nawet zażenowanie, w zależności od tego jak daleko idące były posunięcia przyszłego pracodawcy w wydobyciu od kandydata do pracy newralgicznych informacji.

W związku z tym, iż zakres danych, jakich się oczekuje do przedstawienia przez kandydata do pracy w Służbie Więziennej, jest znacznie szerszy niż w przypadku „zwykłego” kandydata do pracy, to – w opinii autora – podejście to jest w pełni usprawiedliwione, jak i podyktowane szczególną dbałością o predyspozycje oraz kwalifikacje, jakich należy oczekiwać ze strony kadry więziennej, która powinna się odznaczać kompetencjami na wysoce profesjonalnym poziomie. Ponadto wymóg żądania od kandydata do pracy w Służbie Więziennej przedstawienia szczególnych kwalifikacji oraz predyspozycji znajduje swoje odzwierciedlenie w poszczególnych regulacjach prawnych, które w tym wypadku nie stoją w sprzeczności z RODO. Co istotne, wśród danych, które są zbierane od kandydatów do Służby Więziennej znajdują się także te, które RODO kwalifikuje jako dane szczególnego rodzaju²², zwane wcześniej, a zatem pod rządami uchylonej ustawy o ochronie danych osobowych, danymi wrażliwymi, bądź sensytywnymi. Z art. 9 ust. 1 RODO można wywieść, że do tej kategorii danych zalicza się następujące informacje:

²² Spośród danych osobowych szczególnego rodzaju, zwanych także szczególną kategorią danych, które zostały wyszczególnione w art. 9 ust. 1 RODO, wyłączono dane na temat karalności, które pod rządami ustawy z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych zwane były danymi dotyczącymi skazań i nie mogły być przetwarzane, chyba że zostałyby spełnione przesłanki wskazane w art. 27 ust. 2 tejże ustawy.

dane ujawniające pochodzenie rasowe lub etniczne, poglądy polityczne, przekonania religijne lub światopoglądowe, przynależność do związków zawodowych, dane genetyczne, dane biometryczne w celu jednoznacznego zidentyfikowania osoby fizycznej, czy wreszcie dane dotyczące zdrowia, seksualności lub orientacji seksualnej. Co do zasady, przetwarzanie tych danych – na zasadzie art. 9 ust. 1 RODO – jest zabronione, jednak z wyłączeniem pewnych wyjątków określonych w art. 9 ust. 2 pkt a-j RODO.

W przypadku pracownika, przetwarzanie danych szczególnego rodzaju może mieć miejsce w pewnych atypowych sytuacjach ze względu na fakt, iż prawo ochrony danych, mimo swej doniosłości, nie odznacza się cechami prawa bezwarunkowego. W tym kontekście warto odnieść się do brzmienia motywu 4 RODO, zgodnie z którym przetwarzanie danych należy zorganizować w taki sposób, aby służyło ono ludzkości i realizowało jego potrzeby. Postuluje to z jednej strony rangę i znaczenie danych osobowych w hierarchii dóbr osobistych człowieka, zaś z drugiej poleca w taki sposób zarządzać procesami przetwarzania danych osobowych, aby nie zaburzały one toku normalnego ich wykorzystania w sferach uzasadniających pobranie i wykorzystanie zdobytych danych w istotnych prawnie oraz uzasadnionych społecznie celach. W tym miejscu autor pragnie zaakcentować, iż przed wejściem w życie RODO pracodawcy dysponowali możliwością stosowania dość odformalizowanych metod zdobywania od przyszłych pracowników informacji na ich temat, w szczególności wskutek pozyskiwania danych nie tylko bezpośrednio niezwiązanych z przydatnością określonych predyspozycji, kwalifikacji oraz cech na dane stanowisko pracy, lecz także w związku z wkraczaniem w sferę typowej prywatności kandydata bądź jego osobistej przestrzeni. Zdarzały się sytuacje nadmiernego ingerowania pracodawców w sfery kłopotliwe i nazbyt poufne dla kandydata do pracy, który odczuwał presję zmierzającą do odkrycia tych obszarów swojego życia, które wolałby zachować wyłącznie dla siebie. Dzięki wejściu w życie RODO kwestia uzyskiwania danych od kandydatów do pracy, a zwłaszcza danych szczególnego rodzaju, została w sposób jednoznaczny uregulowana poprzez wyznaczenie granic przetwarzania tej grupy danych.

W niektórych zatem sytuacjach bariery w zastosowaniu art. 9 ust. 1 RODO będą podlegały ograniczeniom z uwagi na cel, jakim jest ochrona innych praw lub prawidłowa realizacja określonych i zarazem doniosłych obowiązków lub powinności prawnych. Jedną z takich sytuacji może być potrzeba weryfikacji i zbadania szczególnych predyspozycji bądź cech,

jakich należy się spodziewać od kandydata do pracy w Służbie Więziennej, co – w ocenie autora – jest jak najbardziej właściwe i zasługuje na pełną aprobatę.

Zgodzić się należy, że praca w zawodzie funkcjonariusza Służby Więziennej jest trudna, wymaga poświęceń, silnego charakteru i determinacji. To wciąż niedoceniona, lecz także negatywnie naznaczana społecznie profesja, zatem – można powiedzieć – aktywność zawodowa funkcjonariuszy jest słabo rozpoznana, owiana tajemnicą²³.

Od funkcjonariuszy wymaga się ponadto stałej i pełnej sprawności psychofizycznej. Biorąc pod uwagę powyższe kryteria, kandydaci i funkcjonariusze Służby Więziennej powinni spełniać wysokie wymagania zdrowotne podczas przyjęcia, jak również przez cały okres trwania służby²⁴.

Przed wyborem danego kandydata do pracy w Służbie Więziennej dokonuje się sprawdzenia stanu jego zdrowia, postępując zgodnie z regulacjami oraz wytycznymi zawartymi w szczególności w ustawie z 28.11.2014 r. o komisjach lekarskich podległych ministrowi właściwemu do spraw wewnętrznych²⁵, która ma zastosowanie do zasad działania komisji lekarskich w sprawach ustalenia zdolności psychicznej i fizycznej kandydatów do służby w formacjach mundurowych, w tym w Służbie Więziennej, jak również do oceny stanu zdrowia funkcjonariuszy oraz ustalenia ich zdolności psychicznej i fizycznej do pełnienia służby. Komisje lekarskie są właściwe do orzekania wobec kandydatów do Służby Więziennej, jak również współdziałają z jednostkami organizacyjnymi służby medycyny pracy.

Na gruncie przedmiotowych rozważań, należy stwierdzić, że procesy przetwarzania danych kandydatów do Służby Więziennej obejmują – wśród danych szczególnego rodzaju – przede wszystkim dane dotyczące zdrowia. W świetle ogólnego rozporządzenia, a szczególnie w odniesieniu do motywu 35, ten rodzaj danych to wszystkie dane o stanie zdrowia osoby, której dane dotyczą, ujawniające informacje o przeszłym, obecnym lub przyszłym stanie fizycznego lub psychicznego zdrowia osoby. Do danych tych zalicza się grupę informacji na temat m.in. badań laboratoryjnych lub lekarskich, danych genetycznych, czy próbek biologicznych,

²³ M. M. Urlińska, M. Urlińska, *Funkcjonariusz służby więziennej – obszary problemów wpisanych w rolę społeczną*, „Paedagogia Christiana” 2015, 2/36, s. 139.

²⁴ K. Pałka, *Uwarunkowania zdrowotne doboru funkcjonariuszy Służby Więziennej w świetle regulacji prawnych*, „Hygeia Public Health” 2015, 50 (2), s. 349.

²⁵ Dz. U. z 2018 r., poz. 481.

a także wszelkie informacje o chorobach, niepełnosprawnościach, ryzyku wystąpienia danej choroby, historii medycznej, leczenia klinicznego lub stanu fizjologicznego niezależnie od źródła pochodzenia tych informacji, a zatem czy to od lekarza, czy to szpitala, urządzenia medycznego bądź badania diagnostycznego *in vitro*.

Można przyjąć, że w ramach pojęcia danych o stanie zdrowia mieści się także pojęcie danych medycznych niezdefiniowanych wprost w ogólnym rozporządzeniu.

Brak jest bowiem ogólnych definicji, czym są dane medyczne czy też dokumentacja medyczna. Ustawa z 06.11.2008 r. o prawach pacjenta i Rzeczniku Praw Pacjenta²⁶ wskazuje jednak, jakie informacje mają być zawarte w dokumentacji medycznej²⁷.

Termin danych o stanie zdrowia obejmuje zatem dane odnoszące się do przeszłego, obecnego i przyszłego stanu zdrowia podmiotu danych, zarówno zdrowia fizycznego, jak i psychicznego. Ponadto pojęcie to odnosi się do wszelkich informacji, które nie są informacjami upublicznonymi, a które pozwalają na ustalenie szeroko pojętego stanu zdrowia jednostki, takich jak styl życia osoby, życie seksualne, nałogi²⁸.

Przetwarzanie zatem danych szczególnego rodzaju, jakimi są dane dotyczące stanu zdrowia, to w praktyce nic innego jak przetwarzanie także i danych medycznych kandydatów do Służby Więziennej celem stwierdzenia ich przydatności do pracy w tej służbie w oparciu o kryterium stanu zdrowia. W szczególności pracownicy Służby Więziennej narażeni są na znaczne działanie stresu, co w pełni uzasadnia pobieranie od nich informacji na temat stanu ich zdrowia, wytrzymałości psychicznej, jak również wykonywanie wobec nich odpowiednich badań i testów, dzięki którym możliwe stanie się wykluczenie jednostek potencjalnie nierokujących powodzenia w pełnieniu tej narażonej na szereg niekorzystnych bodźców roli. Zgodnie z art. 5.1 pkt. 2 ustawy o komisjach lekarskich podległych ministrowi właściwemu do spraw wewnętrznych kandydat, u którego stwierdzi się występowanie choroby lub ułomności uniemożliwiającej mu pełnienie służby, otrzymuje tzw. „kategorię – N”, a zatem niezdolność do pełnienia obowiązków w Służbie Więziennej.

²⁶ Dz. U. z 2019 r., poz. 1127, 1128, 1590, 1655, 1696.

²⁷ K. Pałka, *Uwarunkowania zdrowotne doboru funkcjonariuszy Służby Więziennej w świetle regulacji prawnych*, „Hygeia Public Health” 2015, 50 (2), s. 349.

²⁸ M. Jackowski, *Pojęcie danych medycznych*, [w:] *Ochrona danych medycznych. RODO w ochronie zdrowia*, pod red. M. Jackowskiego, Wolters Kluwer, Warszawa 2018, s. 39.

Aby tę niezdolność można było orzec, musi ona znaleźć swoje odzwierciedlenie w wykazie chorób i ułomności wynikających z rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie wykazu chorób i ułomności wraz z kategoriami zdolności do służby kandydata do Służby Więziennej i funkcjonariusza Służby Więziennej²⁹. W opinii autora, selekcja potencjalnych kandydatów do Służby Więziennej wynikająca z analizy ich szczególnych predyspozycji, kondycji zdrowotnej, jak również cech charakteru pozwala na racjonalne wyodrębnienie osób odznaczających się właściwościami najbardziej pożądanymi do pełnienia tej służby, jak również dających zwiększoną gwarancję należytego wypełnienia trudnych zadań. Uzasadnia to tym samym przetwarzanie danych szczególnego rodzaju, co w przypadku kandydatów do pracy w innych dziedzinach zatrudnienia często jest wyłączone ze względu na regulacje narzucone przez ogólne rozporządzenie o ochronie danych osobowych.

Wśród przykładowych chorób oraz ułomności kandydata do Służby Więziennej eliminujących jego przydatność można wymienić m.in. otyłość, widoczne zmiany w wyglądzie rażąco naruszające wizerunek umundurowanego funkcjonariusza państwowego (tatuaż, biżuteria i inne), blizny po samouszkodzeniach, ślepotę, niedosłuch w jego różnych odmianach, różnego rodzaju skrzywienia i wady wrodzone kręgosłupa, astmę oskrzelową, różnego rodzaju wady serca, powikłane choroby wrzodowe żołądka i dwunastnicy, niewydolność i różnego rodzaju wady nerek, choroby gruczołów wydzielania wewnętrznego, różnego typu niedokrwistości, przewlekłe zespoły bólowe układu nerwowego, braki lub określone wady kończyn, nowotwory złośliwe, gruźlica, zaś do zaburzeń obejmujących sferę psychiczną można zaliczyć różnego rodzaju nerwice, psychozy, upośledzenia umysłowe, zespoły uzależnienia od substancji psychoaktywnych, czy też innego rodzaju przemijające lub stałe zaburzenia psychiczne. Zatem spektrum chorób oraz niewydolności zdrowotnych wykluczających kandydata do pełnienia służby w Służbie Więziennej jest bardzo szerokie, co oznacza, że kandydat do tej służby powinien się odznaczać bardzo dobrym stanem zdrowia, zarówno fizycznego, jak i psychicznego, w tym wysoką odpornością na stres oraz umiejętnością funkcjonowania w nieustannym napięciu. Wiąże się z tym potrzeba przetworzenia, poprzez przeanalizowanie danych o stanie zdrowia kandydata, w tym zobligowanie go do dostarczenia licznych informacji na temat

²⁹ Dz. U. z 2014 r., poz. 1989.

stanu swojego zdrowia. W tym przypadku można twierdzić, iż dochodzi do znacznego ograniczenia bądź nawet wyłączenia w zastosowaniu art. 9 RODO w stosunku do kandydatów do Służby Więziennej, gdzie – co do zasady – przetwarzanie tych danych jest zabronione. W opinii autora – wobec tej grupy zatrudnianych – takie wyłączenie jest w pełni słuszne oraz pożądane z uwagi na wspomniane już aspekty.

Ewentualną konsekwencją braku możliwości zbadania stanu zdrowia kandydata do pracy, a tym samym jego przydatności do pełnienia zadań w Służbie Więziennej – gdyby stan taki został narzucony koniecznością zastosowania RODO w jego pełnym brzmieniu, a zatem bez jakichkolwiek wyłączeń lub ograniczeń – mogłoby być poważne naruszenie dobra ogółu społeczeństwa, biorąc pod uwagę przesłanie określone w motywie 4, a zatem odnoszące się do takiego sposobu przetwarzania danych, aby nie stało w sprzeczności z dobrem ludzkości. Autor pragnie bowiem wskazać, że zatrudnianie „w ciemno” osób posiadających określone cechy niepożądane lub nawet ułomności, których nie można byłoby wyłonić na etapie postępowania rekrutacyjnego, mogłoby prowadzić do powstania różnego rodzaju ryzyka oraz zagrożeń w związku z dopuszczeniem do pracy w Służbie Więziennej jednostek nieradzących sobie ze stresem, skłonnych do wybuchu niepożądanych emocji bądź mających problemy ze stanem zdrowia przeszkadzające we właściwym wypełnianiu tych szczególnych obowiązków.

Należy zgodzić się, że cechy psychospołeczne pracownika Służby Więziennej to przede wszystkim odpowiedzialność, opanowanie, konwencjonalność, solidność, bycie konsekwentnym, jak i skłonność do zahamowań utrudniająca osiągnięcie harmonii i ładu społecznego, niepokój, lękliwość, poczucie niezaspokojenia oraz dążenie do utrzymania stabilizacji³⁰.

Istotnym elementem związanym z przetwarzaniem danych szczególnego rodzaju, w tym danych dotyczących stanu zdrowia, jest ponadto kwestia wymagająca rozważenia, tj. czy potrzebna jest uprzednia zgoda kandydata do pracy w Służbie Więziennej na przetwarzanie tych danych? Zgodnie bowiem z art. 9 ust. 2 RODO lit. a, zakaz przetwarzania danych osobowych ujawniających dane o stanie zdrowia nie ma zastosowania w przypadku, gdy osoba, której dane dotyczą, wyraziła wyraźną zgodę na przetwarzanie tych danych osobowych w jednym lub kilku konkretnych

³⁰ A. Surma, B. Basińska, *Kandydaci do Służby Więziennej i Policji w świetle badań psychologicznych*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 1998, nr 19.

celach, chyba że prawo unii lub prawo państwa członkowskiego przewidują, iż osoba, której dane dotyczą, nie może uchylić zakazu, o którym mowa w art. 9 ust. 1 RODO. Jednak wskazana przesłanka zgody nie będzie miała zastosowania w stosunku do kandydatów do Służby Więziennej, a zatem kandydat nie musi wyrażać specjalnej zgody na przetwarzanie jego danych, w tym danych medycznych, aby wziąć udział w procesach rekrutacyjnych. W tym przypadku potencjalny pracodawca będzie uprawniony do przetwarzania szczególnych kategorii danych na podstawie odrębnych przepisów prawa, a zatem m.in. przepisów dotyczących wymogów co do stanu zdrowia, jakie musi spełniać kandydat do pracy w więziennictwie. Zgodnie z art. 25 ustawy o komisjach lekarskich podległych ministrowi właściwemu do spraw wewnętrznych, do komisji lekarskich, zgodnie z ich właściwością, kieruje się z urzędu lub na wniosek osoby ubiegającej się o wydanie orzeczenia lekarskiego wobec kandydata do pracy w Służbie Więziennej. A zatem, jeśli kandydata kieruje się na badanie „z urzędu”, to nie generuje to konieczności dodatkowego wyrażenia przez niego zgody na branie udziału w procesach związanych z wydaniem orzeczenia lekarskiego kwalifikującego go lub odmawiającego mu przydatności do pełnienia służby mundurowej. Odmowa zaś poddania się przez kandydata określonym procedurom bądź badaniom spowoduje z kolei brak możliwości brania przez niego dalszego udziału w procesie rekrutacyjnym. W tym przypadku potencjalny pracodawca, a zatem administrator danych, kieruje się narzuconym z góry obowiązkiem wymagania od kandydata przedstawienia przez niego ustalonego przez ustawę katalogu danych, zaś ich niepodanie przez osobę zainteresowaną pełnieniem tego rodzaju służby skutkować będzie nieuwzględnieniem tej osoby w procesie rekrutacji, i w konsekwencji zamknięciem sobie drogi do zatrudnienia w Służbie Więziennej.

Warto zaakcentować, że zgodnie z art. 24b ust. 1 ustawy o Służbie Więziennej, Służba Więzienna w związku z realizacją zadań, o których mowa w art. 2 ust. 1, 2 i 2 b tejże ustawy oraz zadań wynikających z odrębnych ustaw jest uprawniona do przetwarzania danych osobowych i informacji o kandydatach do pracy w Służbie Więziennej, pracownikach oraz funkcjonariuszach – w zakresie niezbędnym do realizacji postępowania kwalifikacyjnego oraz stosunku pracy i służby w Służbie Więziennej.

W celu zrozumienia zwrotu odnoszącego się do przetwarzania danych „w zakresie niezbędnym” w warunkach ich przetwarzania przez Służbę Więzienną, można się odnieść do brzmienia art. 6 ust. 1 lit c, e

i f RODO, z którego pośrednio wynika, co należy rozumieć przez „zakres niezbędny”. A zatem przetwarzanie jest niezbędne do wypełnienia obowiązku prawnego ciążącego na administratorze, przetwarzanie jest niezbędne do wykonania zadania realizowanego w interesie publicznym lub w ramach sprawowania władzy publicznej powierzonej administratorowi oraz przetwarzanie jest niezbędne dla celów wynikających z prawnie uzasadnionych interesów realizowanych przez administratora lub stronę trzecią (...). Co istotne, dzięki art. 6 RODO można sprecyzować i wyjaśnić intencję zasady legalności przetwarzania danych. W powiązaniu z motywem 40 RODO można zatem stwierdzić, że przetwarzanie danych pozostaje w zgodności z normami prawnymi w warunkach uzyskanej na to przetwarzanie zgody osoby, której dane dotyczą, bądź na podstawie innej uzasadnionej prawnie podstawy przetwarzania danych.

Istnienie przesłanek legalizacyjnych przetwarzania danych łączy się nieodzownie z ich równoprawnością.

Zgodnie z poglądem wyrażonym przez Dominika Lubasza równoważność przesłanek legalizacyjnych oznacza brak uprzywilejowania którejkolwiek z przesłanek oraz brak ich hierarchicznego uporządkowania³¹.

Ponadto należy zgodzić się z poglądem wyrażonym przez Piotra Drobka, zgodnie z którym, między poszczególnymi zasadami przetwarzania danych zachodzą różnego rodzaju relacje i zależności, w tym konflikty, dlatego żadna z nich nie może być analizowana w oderwaniu od pozostałych³².

Należy podkreślić, że ogólne rozporządzenie wprowadziło – w stosunku do administratorów danych – wymóg spełnienia obowiązku informacyjnego względem osób fizycznych w związku ze zbieraniem od nich danych osobowych. Wynika to z brzmienia art. 13 RODO, jeśli zbieranie danych odbywa się bezpośrednio od osoby, której te dane dotyczą lub z art. 14 w sytuacji, gdy dane osobowe pochodzą z innych źródeł.

Na etapie zbierania danych od kandydatów do pracy w Służbie Więziennej, należy dopełnić obowiązku informacyjnego w celu poinformowania osoby fizycznej, od której dane pochodzą, o celach i sposobach przetwarzania danych. Statuuje to bowiem prawo każdej osoby fizycznej do posiadania wiedzy w zakresie odnoszącym się do tego, jak jej dane

³¹ D. Lubasz, *Zgodność przetwarzania z prawem*, [w:] *RODO. Ogólne rozporządzenie o ochronie danych osobowych*, pod red. E. Bielik-Jomaa, D. Lubasz, Wolters Kluwer, Warszawa 2018, s. 349.

³² D. Drobek, *Zasady*, [w:] *Ogólne rozporządzenie o ochronie danych osobowych*, pod red. E. Bielik-Jomaa, D. Lubasz, Wolters Kluwer, Warszawa 2018, s. 326.

są przetwarzane, kiedy są usuwane i na jakich zasadach mogą być udostępniane innym podmiotom. Katalog informacji, jakie administrator danych musi przedstawić osobie, od której dane bezpośrednio pozyskał, został szczegółowo zawarty w art. 13 ust. 1 i 2 RODO.

Prawo podmiotu danych do informacji stanowi ponadto jeden z filarów prawa ochrony danych osobowych³³.

Z kolei zgodnie z art. 24b ust. 2 ustawy o Służbie Więziennej przetwarzanie danych osobowych, o których mowa w ust. 1, następuje z wyłączeniem stosowania art. 13 ust. 1 lit. d i e oraz art. 16 RODO w zakresie, w jakim przepisy szczególne przewidują odrębny tryb sprostowania. Zgodnie bowiem z art. 16 RODO osoba, której dane dotyczą, ma prawo żądania od administratora niezwłocznego sprostowania dotyczących jej danych osobowych, które są nieprawidłowe. Z uwzględnieniem celów przetwarzania, osoba, której dane dotyczą, ma prawo żądania uzupełnienia niekompletnych danych osobowych, w tym poprzez przedstawienie dodatkowego oświadczenia. Biorąc zatem powyższe pod uwagę, chodzi o sytuację, w której wyłącza się stosowanie art. 13 ust. 1 lit. d w sytuacji, gdy dane o kandydatach, pracownikach i funkcjonariuszach pobrane w zakresie niezbędnych do postępowania kwalifikacyjnego oraz stosunku pracy i służby miałyby ulec sprostowaniu w trybie przepisów szczególnych przewidujących odrębny tryb sprostowania tych danych.

Art. 24b pkt. 4 ustawy o Służbie Więziennej wprowadził ponadto wymóg udostępnienia informacji o ograniczeniach w stosowaniu RODO na stronie podmiotowej Biuletynu Informacji Publicznej Służby Więziennej.

Podobnie jak RODO, tak art. 24b ust. 2 powyższej ustawy wprowadził obowiązek dopuszczenia do przetwarzania danych osobowych wyłącznie tych funkcjonariuszy lub pracowników, którym administrator danych nadał pisemne upoważnienie do przetwarzania danych, jak również zobowiązał ich do zachowania informacji na temat tych danych w poufności.

Ponadto art. 25a pkt. 4 stanowi o gromadzeniu, przez tzw. centralną bazę, informacji oraz danych osobowych na temat funkcjonariuszy, pracowników i innych osób, o których mowa w art. 24 ust. 4 pkt 5, obejmujących tylko informacje konieczne dla prawidłowego przetwarzania informacji w centralnej bazie i realizacji, przy wykorzystaniu informacji

³³ J. Łuczak, *Informacje i dostęp do danych osobowych*, [w]: *RODO. Ogólne rozporządzenie o ochronie danych osobowych. Komentarz*, pod red. E. Bielak-Jomaa, D. Lubasz, Wolter Kluwer, Warszawa 2018, s. 479.

w tej bazie, ustawowych zadań Służby Więziennej, jeżeli wynika to z przepisów szczególnych.

Wskutek przeprowadzonego postępowania kwalifikacyjnego sporządza się ranking kandydatów zawierający imię oraz nazwisko kandydata wraz z oceną uzyskaną w postępowaniu kwalifikacyjnym oraz liczbą porządkową, wskazującą na jego miejsce w rankingu, podane z podziałem na działy Służby Więziennej i stanowiska służbowe. Ranking ten, w formie zanonimizowanej ogłaszany jest na stronie internetowej podmiotu, który postępowanie kwalifikacyjne prowadził.

W przypadku pracowników Służby Więziennej katalog przetwarzanych na ich temat danych i informacji także jest szerszy niż ten, który obowiązuje w stosunku do pracowników z innych grup zawodowych. Zgodnie z art. 22¹ § 3 k.p. pracodawca żąda od pracownika podania dodatkowo danych osobowych obejmujących adres zamieszkania; numer PESEL, a w przypadku jego braku – rodzaj i numer dokumentu potwierdzającego tożsamość; innych danych osobowych pracownika, a także danych osobowych dzieci pracownika i innych członków jego najbliższej rodziny, jeżeli podanie takich danych jest konieczne ze względu na korzystanie przez pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy; danych o wykształceniu i przebiegu dotychczasowego zatrudnienia, jeżeli nie istniała podstawa do ich żądania od osoby ubiegającej się o zatrudnienie; numeru rachunku płatniczego, jeżeli pracownik nie złożył wniosku o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych. Co istotne, zgodnie z § 4 wymienionego przepisu, pracodawca może żądać podania innych danych osobowych niż określone w art. 22¹ § 1 i 3 k.p., gdy jest to niezbędne do zrealizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa. W tym kontekście zakres poszerzonego – w celu ich przetwarzania – katalogu danych osobowych pracownika Służby Więziennej wynika w szczególności z ustawy o Służbie Więziennej. Wśród zatem danych pracowników Służby Więziennej, które przetwarza się w związku z ich zatrudnieniem, znaczną ich część stanowią dane szczególnego rodzaju, w tym dane o stanie zdrowia, zarówno fizycznego, jak i psychicznego, które są na bieżąco weryfikowane i poddawane okresowym badaniom. Ponadto – zgodnie z art. 86 ustawy o Służbie Więziennej, funkcjonariusz podlega okresowemu opiniowaniu służbowemu, które ma na celu stworzenie podstaw do określenia indywidualnego programu rozwoju zawodowego; ustalenie przydatności do służby, ocenę wywiązywania się z obowiązków służbowych oraz przydatności na zajmowanym

stanowisku; jak również wyłanianie kandydatów do mianowania i powoływania na wyższe stanowiska służbowe oraz awansowania na wyższe stopnie Służby Więziennej. Opiniowanie, jako jeden z elementów przetwarzania danych osobowych, wiąże się z procesem profilowania, będącym kategoryzowaniem osób na podstawie ich różnych cech, kompetencji lub predyspozycji. Proces ten został zdefiniowany w art. 4 pkt 4 RODO, zgodnie z którym profilowanie oznacza dowolną formę zautomatyzowanego przetwarzania danych osobowych, które polega na wykorzystaniu danych osobowych do oceny niektórych czynników osobowych osoby fizycznej, w szczególności do analizy lub prognozy aspektów dotyczących efektów pracy, sytuacji ekonomicznej, stanu zdrowia, osobistych preferencji, zainteresowań, wiarygodności, czy zachowania. W opinii autora, słuszne jest przetwarzanie wskazanych powyżej danych osobowych funkcjonariuszy Służby Więziennej w celu zapewnienia oraz utrzymania właściwego poziomu kadry odpowiedzialnej za zadania o wysokiej randze odpowiedzialności.

Ponadto przetwarzanie danych o stanie zdrowia pracownika Służby Więziennej może wynikać także z innych aktów prawnych. Między innymi zgodnie z art. 32 ust. 1 ustawy o komisjach lekarskich podległych ministrowi właściwemu do spraw wewnętrznych rejonowa komisja lekarska przeprowadza badanie lekarskie pracownika i sporządza protokół badania komisji lekarskiej, który zawiera wyszczególnienie wszystkich chorób i ułomności, także tych, które nie obniżają zdolności do służby. W tej sytuacji można twierdzić o obligatoryjnej podstawie przetwarzania tych danych ze względu na cel szczególny, jakim jest dbałość o dobrostan funkcjonariuszy więziennych i potrzebę okresowego sprawdzania stanu ich przydatności do pełnienia istotnych obowiązków. RODO nie stoi zatem w sprzeczności z innymi aktami prawnymi, jeśli cele związane ze stosowaniem regulacji odnoszących się do przetwarzania danych osobowych są słuszne ze względu na wyrażone w nich intencje oraz dążenia.

Podsumowanie

Procesy przetwarzania danych osobowych osób fizycznych, w tym kandydatów do pracy oraz pracowników, nie zawsze odznaczają się taką samą jednolitością w stosunku do wszystkich kategorii zatrudnionych, których te dane dotyczą. Niezwykle istotne jest – w opinii autora – aby

uświadomić sobie, że dzięki RODO zakres zbieranych i następnie przetwarzanych danych nie zawsze będzie taki sam w stosunku do wszystkich grup kandydatów do pracy, jak i pracowników, biorąc pod uwagę zatrudnienie zarówno w sektorach publicznych, jak i prywatnych. Już sam fakt, iż umundurowanie pracowników cieszy się pewnego rodzaju rangą, jak również prestiżem, uzasadnia dobór kandydatów do pracy w tych strukturach na znacznie bardziej bezkompromisowych zasadach, niż ma to miejsce w przypadku kandydatów, którzy nie będą sprawować tak istotnych i odpowiedzialnych funkcji, co typowo charakteryzuje służby mundurowe, od których wymaga się posiadania pewnych cech oraz umiejętności pozwalających na wypełnianie przez nich bardzo obciążających i skomplikowanych zadań.

Prawidłowo wyselekcjonowany kandydat do Służby Więziennej posiada bowiem predyspozycje do tego rodzaju pracy, mimo iż jego umiejętności powinny być rozwijane w systemie szkoleń³⁴.

Nie można zapominać, że człowiek skazany na karę pozbawienia wolności przychodzi do instytucji penitencjarnej pełen pretensji do świata, swoich bliskich, otaczającej rzeczywistości, systemu sprawiedliwości, społeczeństwa. Czuje się zdradzony, oszukany, niesprawiedliwie potraktowany, zignorowany³⁵. Oznacza to, że postawa osadzonego, która pełna jest roszczeń oraz nienawistnych emocji w stosunku do otoczenia, wymaga umiejętnego obchodzenia się z nim przez funkcjonariusza, który powinien móc poradzić sobie z oporem oraz niechęcią zarówno wobec niego, jak i osób postronnych, mogących stać się ofiarami niespodziewanego ataku bądź natłoku trudnych do opanowania emocji. W tym kontekście odpowiedni dobór kandydatów do pracy w Służbie Więziennej wydaje się być oczywistym etapem rekrutacji, na początku której wymaga się od przyszłych pracowników ujawnienia danych znacznie bardziej szczegółowych, niż miałyby to miejsce w przypadku zatrudnienia w innych sektorach.

Wraz ze wszystkimi czynnikami, które w znacznym stopniu wpływają na bezpieczeństwo oraz sposób wykonywania przez funkcjonariuszy ich obowiązków, łączy się potrzeba posiadania pewnych cech, dzięki którym możliwe będzie podołanie własnym zadaniom oraz sprawne rozwiązywanie sytuacji trudnych, zaskakujących lub czasem wręcz niemożliwych do rozwikłania.

³⁴ A. Surma, B. Basińska, op. cit., s. 42.

³⁵ A. Paszkiewicz, *Emocje doświadczane przez osoby osadzone w zakładzie karnym*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 2018, nr 101, s. 29.

A zatem dzięki temu, że RODO wprowadziło zasadę przetwarzania danych adekwatnie do celu oraz sytuacji, kandydat do pracy w Służbie Więziennej powinien zdawać sobie sprawę z tego, że zakresy wymaganych od niego danych oraz informacji, w tym danych odnoszących się do stanu jego zdrowia, są – w świetle zrewolucjonizowanych przepisów o ochronie danych osobowych – jak najbardziej uzasadnione, co niekoniecznie byłoby właściwe lub adekwatne względem kandydatów do pracy w innych strukturach oraz odmiennych branżach.

Wielu pracowników Służby Więziennej uczestniczy w sytuacjach nadzwyczajnych stwarzających dodatkowe zagrożenie dla życia i zdrowia, a należą do nich: zagrożenie bezpieczeństwa jednostki, konwojowanie, dozоровanie osadzonych, pościgi w sytuacjach samowolnego oddalenia się z terenu placówki bądź miejsca zatrudnienia. Możliwość wystąpienia fizycznego zagrożenia, a także obcowanie z sytuacjami traumatycznymi, np. samobójstwo jednego z podopiecznych, staje się dla funkcjonariuszy źródłem stresu, problemów rodzinnych oraz osobistych³⁶. Wszystko to przemawia za tym, aby do pełnienia służby w Służbie Więziennej dobierać kandydatów odznaczających się cechami jak najbardziej właściwymi i pożądanymi, w znacznym stopniu minimalizującymi ryzyko zaistnienia sytuacji stwarzającej nie tylko wystąpienie zagrożenia, lecz także trudnej do opanowania przez osobę nie radzącą sobie z jej rozmiarem lub ekspansywnością.

Stąd każdy kandydat do pracy w Służbie Więziennej powinien zdawać sobie sprawę, iż istnieje słuszna podstawa prawna do żądania przedstawienia przez niego informacji potwierdzających jego zdolność fizyczną oraz psychiczną do pełnienia służby, czy też oświadczenia o niekaralności. Źródłem obowiązku spełnienia tych wymogów są akty prawne, takie jak: ustawa o Służbie Więziennej, rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z 29 lipca 2010 r. w sprawie określenia trybu przeprowadzania procedury określającej predyspozycje funkcjonariuszy do służby na określonych stanowiskach lub w określonych komórkach organizacyjnych w Służbie Więziennej³⁷.

³⁶ K. Pałka, *Analiza dróg ekspozycji zawodowej funkcjonariuszy i pracowników Służby Więziennej na materiały potencjalnie zakaźne oraz częstość ich występowania w różnych działach jednostek penitencjarnych w Polsce*, „Przegląd Nauk o Obronności” 2016, t. I, nr 1/2, s. 256.

³⁷ Dz. U. z 2010 r. Nr 143, poz. 966.

Zwrócenia uwagi wymaga także okoliczność stanowiąca o tym, że ze względu na nieprawidłowości w interpretowaniu RODO coraz częstszą praktyką stało się odmawianie podania przez osoby fizyczne określonych informacji na swój temat z powodu daleko posuniętej ostrożności, z uwagi na przekaz informacji, jaki aktualnie funkcjonuje, zarówno w mediach, jak i wśród nie do końca pewnych swoich racji specjalistów w dziedzinie ochrony danych osobowych. Wskutek tego osoby fizyczne niemające do czynienia z praktycznymi procesami ochrony danych osobowych są pełne obaw i niepokoju w momencie pojawienia się żądania podania przez nich określonych danych, interpretowanych przez nich jako dane newralgiczne lub wrażliwe, nawet pomimo oczywistego celu lub istnienia konkretnej podstawy prawnej przetwarzania tych danych. Zakorzenione już w masowym przekazie powiedzenie „nie, bo RODO” stało się na tyle kuriozalnym pojęciem, iż zaczęto przywiązywać większą uwagę do stosowanych nadużyć oraz mylnych interpretacji wytycznych, które w swojej pierwotnej intencji miały na celu przede wszystkim wspomóc administratorów danych w optymalizacji i uproszczeniu procesów związanych z przetwarzaniem przez nich danych, a nie doprowadzać do niedorzecznych i pozbawionych słuszności nadinterpretacji idei, jakie ze sobą wniosło ogólne rozporządzenie o ochronie danych osobowych.

Stąd zarówno przyszli, jak i obecni funkcjonariusze Służby Więziennej nie powinni mieć wątpliwości, iż w ich przypadku pobieranie od nich znacznie bardziej szczegółowych danych, niż ma to miejsce w stosunku do zatrudnionych w innych sektorach, jest w pełni uzasadnione, zarówno ze względu na elitarny charakter służb mundurowych, jak i doniosły cel wykonywanych przez nich zadań, przez co przetwarzanie większego zasobu danych osobowych pozostaje procesem w pełni uzasadnionym oraz właściwym i nie narusza praw jednostki. W konsekwencji tego w służbie tej jakiegokolwiek pomyłki bądź uchybienia w doborze kadry należy z góry skrupulatnie eliminować, co w praktyce oznacza uprzednie przetworzenie szczegółowych danych i informacji, w tym także danych szczególnego rodzaju i następnie przeprowadzenie ich analizy w celu wyodrębnienia kandydatów dających jak najwyższą pewność skutecznego wypełnienia zadań oraz obowiązków charakteryzujących kompetentnego pracownika Służby Więziennej.

Bibliografia

- Brzozowski W., Krzywoń A., Wiącek M., *Prawa człowieka*, Wolters Kluwer, Warszawa 2018.
- Drobek D., *Zasady*, [w:] *Ogólne rozporządzenie o ochronie danych osobowych*, pod red. E. Bielak-Jomaa, D. Lubasz, Wolters Kluwer, Warszawa 2018.
- Gacek P., *Wymogi formalne przyjęcia do Służby Więziennej (cz. 1)*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 2018, nr 101.
- Gumularz M., *Ochrona danych osobowych w sektorze publicznym*, Wolters Kluwer, Warszawa 2018.
- Jackowski M., *Pojęcie danych medycznych*, [w:] *Ochrona danych medycznych. RODO w ochronie zdrowia*, pod red. M. Jackowskiego, Wolters Kluwer, Warszawa 2018.
- Łuczak J., *Informacje i dostęp do danych osobowych*, [w:] *RODO. Ogólne rozporządzenie o ochronie danych osobowych. Komentarz*, pod red. E. Bielak-Jomaa, D. Lubasz, Wolter Kluwer, Warszawa 2018.
- Lipowicz I., *Konstytucyjne podstawy ochrony danych osobowych*, [w:] P. Fajgielski (red.), *Ochrona danych osobowych w Polsce z perspektywy dziesięciolecia*, Wydawnictwo KUL, Lublin 2008.
- Lubasz D., *Przepisy ogólne*, [w:] *RODO. Ogólne rozporządzenie o ochronie danych osobowych*, pod red. E. Bielak-Jomaa, D. Lubasz, Wolters Kluwer, Warszawa 2018.
- Lubasz D., *Zgodność przetwarzania z prawem*, [w:] *RODO. Ogólne rozporządzenie o ochronie danych osobowych*, pod red. E. Bielak-Jomaa, D. Lubasz, Wolters Kluwer, Warszawa 2018.
- Pałka K., *Analiza dróg ekspozycji zawodowej funkcjonariuszy i pracowników Służby Więziennej na materiały potencjalnie zakaźne oraz częstość ich występowania w różnych działach jednostek penitencjarnych w Polsce*, „Przegląd Nauk o Obronności” 2016, t. I, nr 1/2.
- Pałka K., *Uwarunkowania zdrowotne doboru funkcjonariuszy Służby Więziennej w świetle regulacji prawnych*, „Hygeia Public Health” 2015, 50 (2).
- Paszkiwicz A., *Emocje doświadczane przez osoby osadzone w zakładzie karnym*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 2018, nr 101.
- Surma A., Basińska B., *Kandydaci do Służby Więziennej i Policji w świetle badań psychologicznych*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 1998, nr19.
- Urlińska M.M., Urlińska M., *Funkcjonariusz służby więziennej – obszary problemów wpisanych w rolę społeczną*, „Paedagogia Christiana” 2015, nr 2/36.

Akty prawne

- Ustawa z dnia 21 lutego 2019 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem stosowania rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679

- z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz. U. z 2019 r., poz. 730).
- Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (Dz. U. z 1997 r. nr 133, poz. 883).
- Ustawa z dnia 26.06.1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2019 r., poz. 1040, 1043, 1495).
- Ustawa z dnia 09.04.2010 r. o Służbie Więziennej (Dz.U. z 2019 r., poz. 142).
- Ustawa z dnia 05.08.2010 r. o ochronie informacji niejawnych (Dz. U. z 2019 r., poz. 742).
- Ustawa z dnia 06.06.1997 r. – Kodeks karny (Dz. U. z 2019 r., poz. 676 i 679).
- Ustawa z dnia 28.11.2014 r. o komisjach lekarskich podległych ministrowi właściwemu do spraw wewnętrznych (Dz. U. z 2018 r., poz. 481).
- Ustawa z dnia 06.11.2008 r. o prawach pacjenta i Rzeczniku Praw Pacjenta (Dz. U. z 2019 r., poz. 1127, 1128, 1590, 1655, 1696).
- Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz. U. UE.L.2016.119.1 z dnia 04.05.2016 r.).
- Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 10.12.2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (poz. 2369).
- Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości w sprawie wykazu chorób i ułomności wraz z kategoriami zdolności do służby kandydata do Służby Więziennej i funkcjonariusza Służby Więziennej (Dz. U. 2014 , poz. 1989).
- Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z 29 lipca 2010 r. w sprawie określenia trybu przeprowadzania procedury określającej predyspozycje funkcjonariuszy do służby na określonych stanowiskach lub w określonych komórkach organizacyjnych w Służbie Więziennej (Dz. U. 2010 r. Nr 143, poz. 966).
- Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej (2007/C 303/01) (Dz. U.UE C z dnia 14.12.2007 r.).

