



A large, faint fingerprint pattern is visible in the background of the slide, rendered in a dark blue color that blends with the overall background.

RODO - aktualności

[25.09.2023]

UWAGA!

Tezy przedstawione w artykułach, zamieszczone w niniejszym materiale i niebędące wytycznymi organu nadzorczego albo orzeczeniami sądów lub organów administracji publicznej, stanowią wyłącznie opinię ich autorów i nie są oficjalnym stanowiskiem Lex Artist Sp. z o.o.

01

Pierwsza polska (i milionowa) kara "za RODO" była zasadna – wyrok NSA

02

Rekordowe zadośćuczynienia za naruszenie przepisów RODO

03

PUODO rozpatruje skargę dotyczącą ChatGPT

04

Czy pracodawca może przetwarzać dane osobowe pracowników z mediów społecznościowych?

01 Pierwsza polska (i milionowa) kara “za RODO” była zasadna – wyrok NSA

- UODO miał rację nakładając 4 lata temu pierwszą, milionową karę “za RODO”, co potwierdził wyrokiem Naczelny Sąd Administracyjny. Sprawa będzie ponownie rozpatrzona i być może zmieni się wysokość kary, ale sąd najwyższej instancji potwierdził najważniejsze – nie można łatwo uniknąć obowiązku informacyjnego RODO powołując się na “nadmierny wysiłek”.
- Zdaniem UODO spółka pozyskując dane osobowe z ogólnodostępnych rejestrów publicznych (np. KRS, CEIDG, REGON) musi spełnić obowiązek informacyjny wobec tych osób określony w art. 14 RODO, czyli ogólnego rozporządzenia o ochronie danych osobowych poprzez bezpośrednie przekazanie informacji osobie, której dane dotyczą.
- Spółka zaskarżyła tę decyzję do WSA w Warszawie, który częściowo przyznał rację organowi (sygn. II SA/Wa 1030/19). Sąd uznał, że spółka była zobligowana do spełnienia obowiązku informacyjnego wynikającego z art. 14 RODO, ale tylko wobec osób, które w momencie jej wydania aktywnie prowadziły działalność gospodarczą lub ją zawiesiły. Decyzja UODO odnosiła się jednak nie tylko do tych osób, ale także osób, które prowadziły w przeszłości taką działalność i WSA uchylił decyzję w zakresie nakazu spełnienia obowiązku informacyjnego wobec tej grupy osób.
- Obecnie Prezes UODO zobowiązany jest ponownie rozpatrzeć sprawę w zakresie w jakim sąd uchylił decyzję administracyjną, tj. w zakresie dotyczącym przetwarzania danych osób prowadzących w przeszłości działalność gospodarczą oraz w zakresie wysokości nałożonej kary administracyjnej.
- NSA podkreślił, że na gruncie RODO zasadą jest transparentność przetwarzania, a wszelkie wyjątki od tej zasady, w tym wyjątek dotyczący zwolnienia z obowiązku poinformowania osób z uwagi na „niewspółmiernie duży wysiłek” należy interpretować zawężająco i co do zasady powinien być stosowany przy przetwarzaniu danych dla celów publicznych, w szczególności statystycznych, badawczych, archiwalnych czy historycznych.

Źródło: [Aktualności – UODO](#); » [Pierwsza polska \(i milionowa\) kara “za RODO” była zasadna – wyrok NSA -- Niebezpiecznik.pl --](#)

02 Rekordowe zadośćuczynienia za naruszenie przepisów RODO

- Deweloper dostał pismo z magistratu, że jego dane osobowe, w tym dane szczególnie wrażliwe, zostały opublikowane bez jego zgody na stronie Biuletynu Informacji Publicznej Urzędu Miejskiego w Białymstoku. Udostępnione w Internecie zostały m.in. dane dotyczące jego adresu zamieszkania, numer księgi wieczystej oraz nr telefonu. Urząd wyjaśnił także, że każdy kto wszedł w posiadanie tych danych może bez trudu poznać jego nr PESEL, imiona rodziców itd.
- Urząd w Białymstoku wyjaśnił, że ujawnienie danych nastąpiło przez „zbyt dosłowne” stosowanie przepisów prawa, które nakazują publikację wniosku o ustalenie lokalizacji inwestycji mieszkaniowej wraz załącznikami.
- Przedsiębiorca złożył pozew cywilny o zapłatę odszkodowania za naruszenie ochrony jego danych osobowych. Wartość zadośćuczynienia opiewała na ponad 18 mln (wyliczonej jako iloraz liczby pobrać z serwera danych osobowych oraz dotychczas zasądzonych najwyższych kwot odszkodowania na terenie Rzeczypospolitej), ale pozew opierał się na tzw. instytucji roszczenia częściowego. W tym wypadku 200 tys. zł.
- Powództwo zasługiwało na uwzględnienie, aczkolwiek w mniejszym, aniżeli dochodzonym pozvem zakresie - orzekł Wojewódzki Sąd Okręgowy w Białymstoku. W uzasadnieniu wyroku sąd wskazał, że żądanie kwoty 200.000 zł jest wygórowane, a odpowiednią sumą będzie kwota 20 tys. zł.
- Zdaniem powoda kwota odszkodowania nie jest jednak satysfakcjonująca, dlatego też zapowiedział on apelację od wyroku argumentując, że jego dane osobowe zostały pobrane ze strony internetowej ponad tysiąc razy, nie wiadomo ile osób jest obecnie w ich posiadaniu, a także nieznanne są inne potencjalne negatywne konsekwencje bezprawnego opublikowania danych dewelopera, które mogą wystąpić w przyszłości.

Źródło: [Deweloper wygrał z Miastem Białystok sprawę o naruszenie RODO. Ale zapowiada apelację. Chodzi o wysokość odszkodowania \(msn.com\)](#) ; [Rekordowe zadośćuczynienia za naruszenie przepisów RODO - GazetaPrawna.pl](#)

03 UODO rozpatruje skargę dotyczącą ChatGPT

- Urząd Ochrony Danych Osobowych (UODO) rozpatruje skargę dotyczącą ChatGPT, w której skarżący zarzuca firmie Open AI, twórcy tego narzędzia, że m.in. przetwarza ona dane w sposób niezgodny z prawem, a zasady, na jakich się to odbywa, są nieprzejrzyste.
- Według Urzędu Ochrony Danych Osobowych sprawa "będzie należała do trudnych". Jak wskazał urząd, dotyczy ona firmy zlokalizowanej poza granicami Unii Europejskiej, a sam ChatGPT jest - zdaniem UODO - "nowym i tak naprawdę jeszcze nieodkrytym, także dla badaczy nowych technologii, narzędziem wykorzystującym generatywną sztuczną inteligencję".
- "Sprawa dotyczy naruszenia wielu przepisów o ochronie danych osobowych, dlatego zwrócimy się do Open AI o odpowiedź na szereg pytań, by móc wnikliwie przeprowadzić postępowanie administracyjne. Czekamy teraz na to, jak odniesie się do nich twórca ChatGPT" – przekazał prezes UODO Jan Nowak.
- Urząd poinformował, że w rozpatrywanej sprawie dotyczącej ChatGPT skarżący zwrócił się do UODO po tym, jak jego żądania związane z realizacją praw, jakie przysługują mu na gruncie RODO, nie zostały zrealizowane przez firmę Open AI.
- "ChatGPT w odpowiedzi na jego zapytanie wygenerował nieprawdziwe informacje na temat osoby skarżącego. Prośba o ich sprostowanie nie została zaś zrealizowana przez Open AI, mimo że każdy administrator ma obowiązek przetwarzać prawidłowe dane. Nie udało się też dowiedzieć skarżącemu, jakie w ogóle dane na jego temat przetwarza ChatGPT" - wyjaśnił Urząd Ochrony Danych Osobowych.

Źródło: [Polski urząd rozpatruje skargę dotyczącą ChatGPT. Poszło o RODO - Bankier.pl](#); [Postępowanie UODO w sprawie ChatGPT \(prawo.pl\)](#)

04 Czy pracodawca może przetwarzać dane osobowe pracowników z mediów społecznościowych?

- WSA w Warszawie wskazał w wyroku (sygn. akt II SA/Wa 190/22) na budzące uzasadnione wątpliwości stanowisko Prezesa UODO, że niedopuszczalność gromadzenia przez pracodawcę informacji zamieszczanych przez pracownika wynika z samego faktu zamieszczenia informacji w mediach społecznościowych. Sąd uchylił ze względów formalnych decyzję prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych i nie tylko wypowiedział się na temat możliwości weryfikowania przez pracodawcę aktywności pracowników w social mediach, lecz także określił obowiązki, jakie musi wypełnić pracodawca w tym zakresie.
- Zgodnie ze stanowiskiem WSA, przetwarzanie przez pracodawcę danych osobowych pracowników, tj. informacji publikowanych w mediach społecznościowych, jest dopuszczalne, jeżeli ma wpływ na realizację podstawowych obowiązków pracownika. Do tych zgodnie z kodeksem pracy należy zaliczyć np. obowiązek ochrony dobrego imienia pracodawcy, obowiązek dbania o dobro zakładu, ochronę mienia zakładu, zachowanie tajemnicy przedsiębiorstwa. Co istotne, obowiązki te mają charakter uniwersalny, a pracownik musi się do nich stosować również po godzinach pracy.
- Pracodawca musi jednak pamiętać o spełnieniu podstawowych obowiązków, jakim będzie zawarcie informacji o przetwarzaniu danych osobowych pracowników pozyskiwanych z portali społecznościowych w tzw. klauzuli informacyjnej, jak również o przeprowadzeniu tzw. testu proporcjonalności.
- WSA w omawianym wyroku uznał ponadto, że weryfikacja aktywności pracowników nie będzie stanowiła monitoringu pracowniczego w rozumieniu przepisów kodeksu pracy. Pracodawca musi natomiast pamiętać, że weryfikacja wpisów pracowników w mediach społecznościowych nie może prowadzić do dyskryminacji pracownika ani naruszenia zasad równego traktowania.

*Niniejszy dokument bez zezwolenia nie może być w żaden sposób wykorzystywany,
w szczególności rozpowszechniany i kopiowany.*