

Przedmiot: **Kompetencje społeczne.**

Prowadząca: **K.Brzozowska**

Zjazdy: **05.04.2020**

Temat: **Co to jest tajemnica zawodowa?** - 2 godziny

Temat: **Tajemnica zawodowa w świetle RODO.** - 1 godzina

Temat: **Konsekwencje nieprzestrzegania tajemnicy zawodowej.** - 1 godzina

Tajemnica zawodowa – czym jest

W przypadku niektórych zawodów mamy do czynienia z *tajemnicą zawodową*. Co tak naprawdę oznacza to określenie? Najprościej można powiedzieć, że jest to informacja, która została uzyskana przez osobę wykonującą konkretny zawód. Brak takiej wiadomości mógłby uniemożliwić wykonywanie obowiązków. Musimy jednak pamiętać, że ujawnienie takiego sekretu, przekazywanie osobom trzecim może być surowo karane. W przypadku rozpowszechniania tajemnicy zawodowej trzeba się liczyć z pewnymi konsekwencjami. Można nawet utracić prawo do wykonywania zawodu.

Tajemnica zawodowa – kogo obowiązuje

Tajemnica zawodowa jest szczególnie ważna w przypadku niektórych profesji. W związku z tym liczne zasady prawa regulują obowiązek jej zachowania. Dotyczy to między innymi adwokatów, radców prawnych oraz notariuszy, a także sędziów. Oprócz zawodów z dziedziny prawniczej tajemnica zawodowa jest też kluczowa w przypadku lekarzy, pielęgniarek i położnych, farmaceutów, psychologów i psychiatrów. Także żołnierze nie mogą przekazywać żadnych wojskowych informacji do wiadomości publicznej.

Zasada, która zakazuje przekazywania pewnych informacji, nie odnosi się tylko do wyżej wymienionych branż. Każdy pracownik powinien pamiętać o tym, że niezależnie od wykonywanego zawodu i miejsca pracy, obowiązuje go zachowanie tajemnicy, której ujawnienie może narazić na szkodę firmę. Dodatkowo to z reguły pracodawca sam określa, jakie to są informacje. Najczęściej dotyczą one funkcjonowania firmy lub różnych technologicznych kwestii obowiązujących w danym zakładzie pracy. W momencie podpisywania umowy, a więc w chwili nawiązania stosunku pracy, dostajemy do podpisania specjalne zobowiązanie do zachowania tajemnicy służbowej.

Warto tutaj także dodać, że nie tylko przepisy prawa powinny określać zasady zachowania tajemnicy służbowej, ale również zasady moralności i etyki zawodowej.

Zwolnienie z tajemnicy zawodowej

Polskie prawo ściśle określa, kiedy osoba objęta zasadą zachowania tajemnicy zawodowej, może zostać zwolniona z takiego obowiązku. Najczęściej dotyczy to postępowania karnego. W takiej sytuacji można składać zeznania bez obawy, że ujawnimy zakazane informacje, pod warunkiem, że dana osoba została zwolniona przez sędziego lub prokuratora z tego obowiązku. Jest to umotywowane dobrem wymiaru sprawiedliwości oraz chęcią rozwiązania danej sprawy karnej. Sąd podejmuje taką decyzję na posiedzeniu, w którym żadna ze stron postępowania karnego nie bierze udziału.

Tajemnica służbowa – ustawa

Jedną z ustaw, która określa, co to jest tajemnica zawodowa, jest rozporządzenie z dnia 29.07.2005 r. o obrocie instrumentami finansowymi. Zapis ten dotyczy głównie branży finansowej i ściśle opisuje profesje, które są zobowiązane do zachowania tajemnicy zawodowej. Są to między innymi maklerzy i doradcy, pracownicy banków powierniczych, firm inwestycyjnych, Krajowego Depozytu. Oprócz tego traktuje o tym także Kodeks pracy (art. 100 § 1 pkt. 4). Jest to wyżej wspomniany zapis o zasadzie nieudzielania informacji, jeżeli mogą one zadziałać na szkodę pracodawcy.

Dziennikarze, adwokaci, radcy prawni, lekarze... – zobowiązani są do zachowania tajemnicy zawodowej. Czy oznacza to, że RODO (Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE) ich nie dotyczy? A co z kontrolą przetwarzania danych i obowiązkiem informacyjnym? Przeczytaj nasz artykuł i dowiedz się co wspólnego ma tajemnica zawodowa z obowiązkiem informacyjnym RODO!

Obowiązek zachowania tajemnicy przepisy prawa stawiają między innymi wobec:

- adwokatów - radców prawnych - notariuszy - komorników
- rzeczników patentowych - żołnierzy zawodowych - inspektorów pracy
- psychiatrów - psychologów - rzeczoznawców majątkowych - dziennikarzy
- lekarzy - pielęgniarek - farmaceutów
- biegłych rewidentów - doradców podatkowych - pośredników ubezpieczeniowych
- operatorów pocztowych

Tajemnica zawodowa a RODO

RODO ma zastosowanie do przetwarzania danych osobowych w związku z działalnością prowadzoną przez jednostkę organizacyjną administratora lub podmiotu przetwarzającego w Unii Europejskiej. Nie ma przy tym znaczenia forma prawna czy sposób prowadzenia takiej działalności.

Jeżeli zatem w ramach wykonywania zawodu, z którym przepisy prawne wiążą obowiązek przestrzegania tajemnicy zawodowej, dany podmiot przetwarza dane osobowe, zobowiązany jest do przestrzegania zasad ochrony wynikających z RODO. Jednym z najważniejszych obowiązków, jakie RODO nakłada na administratorów i podmioty przetwarzające, jest natomiast obowiązek informacyjny.

Treść obowiązku informacyjnego

Treść obowiązku informacyjnego w przypadku podmiotów objętych tajemnicą zawodową jest – co do zasady – analogiczna jak przypadku każdego administratora danych osobowych (podmiotu przetwarzającego).

Obowiązek ten obejmuje poinformowanie o tożsamości administratora i danych kontaktowych oraz, gdy ma to zastosowanie, tożsamości i danych kontaktowych jego przedstawiciela, o danych kontaktowych inspektora ochrony danych, o celach przetwarzania danych osobowych oraz podstawie prawnej przetwarzania, o prawnie uzasadnionym interesie realizowanym przez administratora lub przez stronę trzecią, o odbiorcach danych osobowych lub o kategoriach odbiorców, jeżeli istnieją oraz o zamiarze przekazania danych osobowych do państwa trzeciego lub organizacji międzynarodowej.

Ponadto obowiązek ten obejmuje również przekazanie informacji o okresie, przez który dane osobowe będą przechowywane, o prawie do żądania od administratora dostępu do danych osobowych dotyczących osoby, której dane dotyczą, ich sprostowania, usunięcia lub ograniczenia przetwarzania lub o prawie do wniesienia sprzeciwu wobec przetwarzania, a także o prawie do przenoszenia danych, o prawie do cofnięcia zgody w dowolnym momencie bez wpływu na zgodność z prawem przetwarzania, którego dokonano na podstawie zgody przed jej cofnięciem, o prawie wniesienia skargi do organu nadzorczego oraz o zautomatyzowanym podejmowaniu decyzji, w tym o profilowaniu. Konieczne jest także wskazanie, czy podanie danych osobowych jest wymogiem ustawowym lub umownym lub warunkiem zawarcia umowy oraz czy osoba, której dane dotyczą, jest zobowiązana do ich podania i jakie są ewentualne konsekwencje niepodania danych.

Kategorie danych a obowiązek informacyjny

Sposób i zakres realizacji obowiązku informacyjnego z RODO związane są ze źródłem pochodzenia i sposobem uzyskania danych osobowych. Jest to szczególnie istotne w przypadku podmiotów zobowiązanych do zachowania tajemnicy zawodowej z uwagi na zróżnicowanie w oparciu o te właśnie kryteria ciężących na nich obowiązków wynikających z RODO.

Obowiązek informacyjny z RODO dotyczyć może danych zebranych bezpośrednio od osób, których te dane dotyczą (np. dane osobowe klienta kancelarii adwokackiej, dane osobowe pacjenta) oraz danych uzyskanych pośrednio (np. dane osobowe świadka, dane osobowe przeciwnika procesowego).

Jeżeli dane osobowe osoby, której dane dotyczą, zbierane są od tej osoby, administrator podaje jej wszystkie wymagane przepisami informacje podczas pozyskiwania danych osobowych.

Jeżeli natomiast danych osobowych nie pozyskano od osoby, której dane dotyczą, administrator podaje wymagane przez RODO informacje osobie, której dane dotyczą:

- w rozsądnym terminie po pozyskaniu danych osobowych – najpóźniej w ciągu miesiąca – mając na uwadze konkretne okoliczności przetwarzania danych osobowych,
- jeżeli dane osobowe mają być stosowane do komunikacji z osobą, której dane dotyczą – najpóźniej przy pierwszej takiej komunikacji z osobą, której dane dotyczą,
- jeżeli planuje się ujawnić dane osobowe innemu odbiorcy – najpóźniej przy ich pierwszym ujawnieniu.

W przypadku podmiotów objętych tajemnicą zawodową należy dodatkowo rozróżnić dwie kategorie danych:

- zebrane w związku z wykonywaniem zawodu (np. dane osobowe pacjenta, dane osobowe świadka w sprawie cywilnej),
- zebrane w związku z funkcjonowaniem jako jednostka gospodarcza (np. dane osobowe pracowników, dane osobowe kontrahentów i dostawców).

Zakres obowiązku informacyjnego a tajemnica zawodowa

Mamy zatem dwa sposoby pozyskiwania danych – pośrednie i bezpośrednie oraz dwie kategorie danych – zebrane w związku z wykonywaniem zawodu i w związku z

funkcjonowaniem jako jednostka gospodarcza.

Na tym tle wyjątkowe zasady wprowadza art. 14 ust. 5 lit. d) RODO, który wyłącza obowiązek informacyjny na gruncie RODO, jeżeli zebrane pośrednio dane osobowe muszą pozostać poufne zgodnie z obowiązkiem zachowania tajemnicy zawodowej przewidzianym w prawie Unii lub w prawie państwa członkowskiego, w tym ustawowym obowiązkiem zachowania tajemnicy.

Powyższe wynika z faktu, że tajemnica zawodowa w założeniu stanowić ma dalej idącą ochronę niż ta przewidziana w RODO.

Ponadto, co istotne, przepisy dotyczące tajemnicy zawodowej na gruncie RODO uprawniają najczęściej do uznania, że gdy podmiotowi objętemu obowiązkiem zachowania tajemnicy zostaną pośrednio przekazane dane osobowe nią objęte, to w tym zakresie należy go uznać za administratora tych danych (a nie podmiot przetwarzający te dane). Wynika to z zakresu uprawnień, jakie konieczne są do ochrony tajemnicy zawodowej zgodnie z etyką zawodu (np. w przypadku radcy prawnego lub adwokata).

Obowiązek zachowania tajemnicy

Obowiązek zachowania w tajemnicy istotnych dla pracodawcy informacji jest obowiązkiem każdego pracownika. Obowiązek ten został nawet wskazany w art. 100 § 2 pkt. 5 kodeksu pracy, gdzie jest mowa o obowiązku przestrzegania tajemnicy „określonej w odrębnych przepisach”.

Konsekwencją naruszenia tego obowiązku może być wypowiedzenie umowy pracownikowi. Naruszeniem może być tutaj nie tylko nieprzestrzeganie obowiązującej tajemnicy, lecz również uzyskiwaniu świadomym informacji, do których to pracownik nie ma uprawnienia pracodawcy (wyrok Sadu Najwyższego z 6 czerwca 2000 roku o sygn. I PKN 697/99).

Zwolnienie dyscyplinarne

W zależności od okoliczności naruszenia obowiązku pracodawca może co do zasady wypowiedzieć umowę, zaś w przypadku stwierdzenia rażącego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych nawet rozwiązać umowę dyscyplinarnie w trybie art. 52 § 1 pkt. 1.

Rażącym naruszeniem będzie sytuacja, w której pracownik umyślnie kopiuje i wnosi z firmy swojego pracodawcy wrażliwe dane dotyczące sytuacji finansowej, zatrudnienia czy bazy klientów.

W takiej sytuacji pracodawca może rozwiązać umowę bez wypowiedzenia w terminie miesiąca od momentu, w którym dowiedział się o zdarzeniu uzasadniającym rozwiązanie umowy w tym trybie. Oprócz tego pracodawca powinien poinformować

i poprosić o zaopiniowanie związek zawodowy, w którym zrzeszony jest pracownik lub też który podjął się obrony jego interesów.

Także odpowiedzialność karna

Wynoszenie informacji wrażliwych dla pracodawcy na zewnątrz, czy też nieautoryzowany dostęp do chronionych przez pracodawcę danych to częste przypadki naruszenia obowiązku przestrzegania tajemnicy.

Dopuszczając się takiej sytuacji pracownik postępuje nie tylko sprzecznie z treścią stosunku pracy łączącego go z pracodawcą, lecz także może naruszyć przepisy ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, które chronią m.in. tajemnicę przedsiębiorstwa.

Należy rozumieć przez nią nieujawnione do wiadomości publicznej informacje techniczne, technologiczne, organizacyjne przedsiębiorstwa lub inne informacje posiadające wartość gospodarczą, co do których przedsiębiorca podjął niezbędne działania w celu zachowania ich poufności (art. 11 ust. 4 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji). Definicja tajemnicy przedsiębiorstwa ma o tyle istotne znaczenie, że wyznacza granice między tym, co stanowi czyn nieuczciwej konkurencji a tym co jest dozwolone. Ma to istotne znaczenie.