



e-book

Monitoring w pracy po zmianach przepisów

Spis treści

Jak pracodawca powinien wprowadzić monitoring zakładowy po zmianach przepisów	1
Monitoring w pracy – odpowiedzi na pytania z praktyki	5
Na jakiej podstawie pracodawca może prowadzić monitoring poczty elektronicznej pracownika	8
Czy pracodawca może kontrolować służbową pocztę elektroniczną pracownika	8
Czy pracodawca może kontrolować prywatną skrzynkę pocztową swojego pracownika	9
Jakie obowiązki spoczywają na pracodawcy względem pracowników w zakresie monitoringu ich poczty elektronicznej	9
Czy przedsiębiorca może monitorować swoich pracowników za pomocą urządzeń lokalizujących (np. GPS)	10
Jakie dane pracownika można pozyskiwać za pomocą urządzeń GPS	10
Czy można przetwarzać dane pracownika pozyskane za pomocą GPS, a dotyczące jego aktywności w czasie wolnym	11
Czy umieszczenie w układzie zbiorowym pracy, regulaminie pracy czy obwieszczeniu informacji o celach, zakresie oraz sposobie zastosowaniu monitoringu jest wystarczające	11
Czy monitoring w miejscu pracy może zostać wykorzystany do kontroli pracy	12
W jakich miejscach monitoring może być instalowany	12
Jaki jest okres przechowywania nagrań z monitoringu	13
Jakie działania powinien podjąć administrator w kwestii zabezpieczenia danych osobowych pozyskanych z monitoringu	13

Jak pracodawca powinien wprowadzić monitoring zakładowy po zmianach przepisów

Przepisy Kodeksu pracy dają pracodawcy możliwość stosowania monitoringu terenu zakładu pracy i służbowej poczty elektronicznej w celu zapewnienia właściwej organizacji pracy. Możliwe jest także stosowanie innych form monitoringu, takich jak kontrola wykorzystywania służbowych telefonów czy geolokalizacja służbowych samochodów. Stosowanie monitoringu przez pracodawców może być kontrolowane przez inspektorów pracy.

Od 25 maja 2018 r. obowiązują przepisy Kodeksu pracy dotyczące monitoringu wizyjnego oraz służbowej poczty elektronicznej pracowników. Jest to rezultat obowiązywania przepisów tzw. RODO, czyli unijnego rozporządzenia 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) oraz nowej ustawy z 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych, która uzupełniła Kodeks pracy o dodatkowe przepisy dotyczące monitoringu zakładowego.

Jak wprowadzić i stosować monitoring

Pracodawca, który ma zamiar objąć zakład pracy monitoringiem powinien zachować właściwą w tym zakresie procedurę, w tym kolejność postępowania, która w żadnym razie nie może być przypadkowa - mimo tego, że pracodawca w praktyce wypełni wszystkie obowiązki związane z wprowadzeniem monitoringu zakładowego.

Procedura wprowadzenia monitoringu w zakładzie pracy wygląda następująco:

Krok 1. Ustalenie rodzaju stosowanego monitoringu.

Pracodawcy mają przewidzianą w sposób bezpośredni możliwość wprowadzenia następujących rodzajów monitoringu zakładowego:

- przy użyciu kamer,
- monitoring służbowej poczty elektronicznej,
- inne formy monitoringu.

Podstawową formą monitoringu zakładowego przewidzianą nowymi przepisami jest monitoring przy użyciu kamer. W praktyce stosuje się go od wielu lat w różnych zakładach pracy.. Podstawowym elementem takiego systemu nadzoru jest kamera, przy pomocy której obraz jest przekazywany na dowolną odległość. Może on być odtwarzany na monitorach ekranowych w czasie rzeczywistym, istnieje również możliwość zapisywania i archiwizowania danych pochodzących z omawianej formy monitoringu.

Drugi rodzaj monitoringu, którego stosowanie zostało bezpośrednio przewidziane w przepisach, to monitoring służbowej poczty elektronicznej. Monitoring z wykorzystaniem kamer oraz służbowej poczty elektronicznej nie są jedynymi rodzajami monitoringu, jakie pracodawca może wprowadzić. Kodeks pracy dopuszcza stosowanie innych form monitoringu. Wobec braku szczególnych wskazań czy obostrzeń wynikających z Kodeksu pracy można do nich przykładowo zaliczyć monitoring wykorzystywania służbowych telefonów czy geolokalizację np. służbowych samochodów.

Krok 2. Ustalenie podstaw wprowadzenia danej formy monitoringu zakładowego.

Jak pracodawca powinien wprowadzić monitoring zakładowy po zmianach przepisów

Aby wprowadzenie danej formy monitoringu było legalne, należy sprawdzić, czy jego wprowadzenie jest zasadne.

Monitoring przy użyciu kamer może być stosowany wyłącznie wówczas, gdy jest to niezbędne dla zapewnienia:

- bezpieczeństwa pracowników,
- ochrony mienia,
- kontroli produkcji,
- zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

Powyższe przesłanki uzasadniające wprowadzenie monitoringu nie muszą występować łącznie. Wystarczy, aby pracodawca wykazał, że wprowadzenie monitoringu wizyjnego jest niezbędne dla osiągnięcia jednego z powyższych celów.

Przykład

Pracodawca prowadzi zakład produkcyjny, w którym stosowane są procesy pracy stwarzające szczególne zagrożenia dla pracowników. W przeszłości miały miejsce wypadki przy pracy. Pracodawca uznał, że specyfika zakładu pracy, w tym zagrożenia wypadkowe, uzasadniają wprowadzenie monitoringu wizyjnego. W powyższym przypadku należy przyjąć, że zastosowanie monitoringu jest jak najbardziej zasadne i usprawiedliwione. Istnieje bowiem duża szansa, że pracownicy objęci monitoringiem będą wykonywali pracę w sposób bardziej uważny i zgodny z zasadami bezpieczeństwa pracy.

Powodem wprowadzenia monitoringu służbowej poczty elektronicznej jest konieczność zapewnienia organizacji pracy umożliwiającej pełne wykorzystanie czasu pracy oraz właściwego użytkowania udostępnionych pracownikowi narzędzi pracy. Ta sama zasada dotyczy pozostałych, niesprecyzowanych w przepisach form monitoringu.

Fakt, że przepisy Kodeksu pracy przewidują poszczególne rodzaje monitoringu, w tym formy bezpośrednio nieuregulowane, nie daje jeszcze podstaw do ich zastosowania. Jeżeli pracodawca nie jest w stanie wykazać celu zastosowania monitoringu, wówczas jego stosowanie jest nielegalne.

Krok 3. Określenie zakresu monitoringu.

Dopuszczalność stosowania danej formy monitoringu nie oznacza, że może on być stosowany w nieograniczonym zakresie. Pracodawca powinien kierować się więc zasadą, że monitoring ma być stosowany wyłącznie „w zakresie niezbędnym” do osiągnięcia konkretnych, usprawiedliwionych celów.

Właściwe określenie zakresu monitoringu nabiera szczególnego znaczenia w przypadku stosowania kamer. Zasadą jest, że mogą być one zainstalowane na terenie zakładu pracy (włączając teren wokół zakładu pracy). Oznacza to, że monitoring może obejmować przykładowo pomieszczenia pracy jak również teren nieruchomości zajmowanej przez pracodawcę.

Monitoringiem wizyjnym nie powinno obejmować się pomieszczeń sanitarnych, szatni, stołówek oraz palarni lub pomieszczeń udostępnianych zakładowej organizacji związkowej, chyba że stosowanie monitoringu w tych pomieszczeniach jest niezbędne do realizacji celów związanych z bezpieczeństwem, ochroną mienia czy kontrolą produkcji.

Przykład

Pracownicy zatrudnieni w zakładzie, których celem jest utrzymanie porządku i czystości na terenie zakładu zgłaszają regularnie pracodawcy o nieuzasadnionym szybkim zużyciu się wyposażenia pomieszczeń sanitarnych

Jak pracodawca powinien wprowadzić monitoring zakładowy po zmianach przepisów

- papierowych ręczników oraz mydła w płynie. Jeden z pracowników został przyłapany, kiedy próbował wynieść z zakładu opakowanie ręczników papierowych, za co został ukarany karą porządkową. Pracodawca uznał, że w takim przypadku zachodzi przesłanka wprowadzenia monitoringu pomieszczeń sanitarnych. W opisywanej sytuacji pracodawca ma prawo zainstalować kamery w pomieszczeniach sanitarnych w celu ochrony mienia pracodawcy.

Należy podkreślić, że stosowanie monitoringu w pomieszczeniach sanitarnych, szatniach, stołówkach czy pomieszczeniach udostępnionych organizacji związkowej nie może naruszać godności oraz innych dóbr osobistych pracowników, w tym zasady wolności i niezależności związków zawodowych. Rolą pracodawcy jest w takim przypadku stosowanie technik uniemożliwiających rozpoznanie przebywających w tych pomieszczeniach osób.

Właściwe określenie zakresu monitoringu ma również istotne znaczenie w przypadku kontroli poczty elektronicznej. Przepisy dopuszczają wyłącznie stosowanie monitoringu poczty służbowej. Rozciągnięcie zakresu monitoringu na pocztę prywatną pracownika, która jest przykładowo sprawdzana podczas przerwy w pracy będzie działaniem bezprawnym i ingerującym w prawo pracownika do prywatności.

Krok 4. Uregulowanie stosowania monitoringu w przepisach zakładowych.

Pracodawca, który jest przekonany o zasadności i niezbędności wprowadzenia danej formy monitoringu, powinien zagadnienie monitoringu oficjalnie uregulować na poziomie zakładowym.

Zagadnienia dotyczące monitoringu powinny być uregulowane w:

- układzie zbiorowym pracy,
- regulaminie pracy,
- obwieszczeniu - w przypadku gdy pracodawca nie jest zobligowany do wydania regulaminu pracy lub nie jest objęty układem zbiorowym.

Zapisy dotyczące monitoringu w wyżej wskazanych zakładowych źródłach prawa pracy nie mogą być dowolne. Powinny odnosić się do celów wprowadzenia monitoringu, zakresu w jakim będzie on wprowadzany oraz sposobów jego zastosowania. Należy pamiętać, że wprowadzenie monitoringu bez jego uprzedniego uregulowania w przepisach zakładowych nie tylko jest sprzeczne z przepisami prawa pracy, ale może także naruszać przepisy dotyczące przetwarzania danych osobowych.

Krok 5. Poinformowanie pracowników o wprowadzeniu monitoringu.

Monitoring zakładowy, niezależnie od tego, czy są nim kamery, kontrola służbowej poczty elektronicznej czy też inne rodzaje monitoringu, nie jest sprawą tajną. Pracownicy nie tylko mają prawo wiedzieć o stosowanych formach monitoringu, ale być odpowiednio wcześniej uprzedzeni o jego wprowadzeniu.

Pracodawca informuje pracowników o wprowadzeniu monitoringu w sposób u niego przyjęty, nie później niż 2 tygodnie przed jego uruchomieniem.

Można się zastanawiać, co należy rozumieć przez pojęcie „w sposób przyjęty u danego pracodawcy”, skoro wcześniej żadne informacje dotyczące monitoringu nie były przedstawiane, ponieważ nie był on wprowadzany. Należy przyjąć, że poinformowanie pracowników o wprowadzaniu monitoringu może nastąpić w dowolny, zwyczajowo przyjęty sposób, w jakim przedstawiane są zmiany czy uzupełnienia do przepisów zakładowych. Tym samym informacja w sprawie monitoringu może być umieszczona na tablicy ogłoszeń w zakładzie pracy czy w formie e-maila lub informacji zamieszczonej na wewnętrznej stronie intranetowej pracodawcy.

Przykład

Jak pracodawca powinien wprowadzić monitoring zakładowy po zmianach przepisów

Pracodawca prowadzi duży zakład, w którym zatrudnieni są pracownicy produkcyjni świadczący pracę w halach produkcyjnych przy poszczególnych maszynach ciągu technologicznego oraz pracownicy biurowi wykonujący pracę w poszczególnych komórkach organizacyjnych. Pracodawca poinformował pracowników o zamiarze wprowadzenia monitoringu zakładowego na 2 tygodnie przed jego uruchomieniem przesyłając stosowne maile na służbowe skrzynki pocztowe pracowników. Postępowanie pracodawcy można uznać za prawidłowe pod warunkiem, że każdy z pracowników ma dostęp do służbowego komputera i poczty służbowej. W przypadku pracowników produkcyjnych, jeżeli nie mają oni z racji wykonywanych obowiązków dostępu do służbowej poczty elektronicznej, nie można mówić o prawidłowym wypełnieniu obowiązku informacyjnego.

Krok 6. Oznaczenie miejsc monitorowanych.

Umieszczenie stosownych zapisów dotyczących monitoringu w regulacjach zakładowych oraz poinformowanie pracowników o zamiarze jego wprowadzenia nie kończy obowiązków informacyjnych związanych z zasadą jawności monitoringu.

Wprowadzenie monitoringu wiąże się również z obowiązkiem oznaczenia pomieszczeń oraz terenu monitorowanego w sposób widoczny i czytelny za pomocą odpowiednich znaków lub informacji dźwiękowych, nie później niż 1 dzień przed jego uruchomieniem.

Sposób właściwego oznakowania stref monitorowanych zależy więc od swobodnej decyzji pracodawcy, który powinien kierować w takim przypadku interesem wszystkich pracowników, w tym osób niepełnosprawnych, w przypadku których jeden konkretny sposób oznakowania miejsc monitorowanych może okazać się niewystarczający.

Przetwarzanie zapisów monitoringu

Postępowanie z rejestrowanymi przez monitoring obrazami czy, mówiąc szerzej, zapisami nie może być dowolne. Zasadą jest, że nagrania obrazu pracodawca przetwarza wyłącznie do celów, dla których zostały zebrane. Przechowywanie nagrań jest dopuszczalne przez okres nieprzekraczający 3 miesięcy od dnia nagrania.

!

Zapisy z monitoringu mogą być przetwarzane wyłącznie do celów, dla których zostały zebrane.

Wyjątkiem od powyższej zasady, który daje podstawę do przedłużenia okresu przechowywania nagrań monitoringu, jest:

- wykorzystywanie zapisów monitoringu jako dowodu w postępowaniu prowadzonym na podstawie przepisów prawa lub
- powzięcie przez pracodawcę wiadomości o tym, że zapisy monitoringu mogą stanowić dowód w danym postępowaniu.

W takich przypadkach termin przechowywania zapisów monitoringu ulega przedłużeniu do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.

Upływ terminu 3-miesięcznego jak również terminu przedłużonego przechowywania zapisów monitoringu w związku z prowadzonym postępowaniem na podstawie prawa powoduje konieczność zniszczenia zapisów monitoringu, które zawierają dane osobowe.

Możliwa kontrola PIP

Wprowadzenie monitoringu zakładowego nie jest prywatną sprawą między pracodawcą a zatrudnionymi pracownikami. Należy bowiem pamiętać, że przepisy dające prawo wprowadzenia monitoringu zawarte są w Kodeksie pracy. Jest to podstawowe źródło prawa pracy, które w zakresie przestrzegania podlega szczególnej kontroli sprawowanej przez Państwową Inspekcję Pracy.

Należy przyjąć, że inspektorzy pracy mają pełne prawo oraz obowiązek - w przypadku gdy w sprawie monitoringu zostanie złożona skarga na pracodawcę - badać wszelkie zagadnienia związane z monitoringiem pracowniczym. W czasie kontroli inspektor ma więc możliwość przeanalizowania:

- przepisów zakładowych, w których pracodawca uregulował monitoring,
- spełnienia obowiązku informacyjnego względem pracowników,
- sposobu oznaczenia miejsc monitorowanych.

Podstawa prawna:

- art. 22²-22³ ustawy z 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 2018 r. poz. 917; ost. zm. Dz.U. z 2018 r. poz. 1076).

Sebastian Kryczka

ekspert z zakresu prawa pracy

Monitoring w pracy – odpowiedzi na pytania z praktyki

(?) Nasi pracownicy często robią sobie przerwy w pracy na papierosa lub wyjście do sklepu albo prowadzenie rozmów na prywatne tematy. Czy w pomieszczeniach pracy możemy zainstalować kamery służące do kontroli pracy?

Nie. Monitoring wizyjny ma służyć jedynie do zapewnienia bezpieczeństwa pracowników lub ochrony mienia albo kontroli produkcji bądź zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Nie może zatem służyć do nadzoru nad jakością wykonywania pracy, choć mogą istnieć pokusy, by monitoring był przy okazji narzędziem np. kontroli długości przerw czy opuszczania przez pracownika miejsca pracy, a także obserwacji czynności wykonywanych podczas świadczenia pracy. Zgodnie z RODO podmioty stosujące monitoring powinny kierować się przede wszystkim zasadami celowości i minimalizacji danych. Zatem dane muszą być zbierane w konkretnych, wyraźnych i prawnie uzasadnionych celach. Ponadto pozyskiwać można jedynie te dane, które są adekwatne, stosowne oraz ograniczone do tego, co niezbędne do celów, w których są przetwarzane. W przypadku monitoringu celem jest zapewnienie bezpieczeństwa i ochrony osób oraz mienia, nie zaś nadzór nad efektywnością czy wydajnością wykonywanej przez pracownika pracy.

Przykład

Pracodawca zainstalował kamery w poczekalni budynku firmowego. Wprowadzenie monitoringu uzasadnił celami bezpieczeństwa, ponieważ do poczekalni mają swobodny dostęp różne osoby. Jedną z kamer usytuowano w taki sposób, że została bezpośrednio skierowana na ekran komputera pracownic pracujących w poczekalni. Takie usytuowanie kamery jest nieprawidłowe. Kamery nie mogą bowiem umożliwiać śledzenia wykonywanych przez pracownice czynności na komputerze, ponieważ monitoring nie powinien być wykorzystywany do nadzorowania wykonywania obowiązków służbowych.

(?) W szatni w zakładzie pracy czasami dochodziło do kradzieży mienia naszych pracowników. Czy możemy tam zainstalować kamery?

Tak. Ochrona mienia pracowników może uzasadniać wprowadzenie monitoringu wizyjnego w szatniach. Jednak taki monitoring nie może naruszać godności ani innych dóbr osobistych pracowników. W tym celu trzeba zastosować techniki uniemożliwiające rozpoznanie przebywających w tym pomieszczeniu osób. Takie techniki mogą polegać na stosowaniu oprogramowania zamazującego określone fragmenty kadrowanego obrazu (w tym postaci obserwowanych osób) czy na takim ustawieniu kamer, by naruszenie godności oraz innych dóbr osobistych było niemożliwe. Należy pamiętać, że pomieszczenia zasadniczo wyłączone z monitoringu, takie właśnie jak szatnie, mogą być nim objęte tylko wyjątkowo, ze względu na istniejące zagrożenie (bezpieczeństwo osób i mienia). Może to np. oznaczać również tymczasowe objęcie nadzorem takich pomieszczeń i rezygnację z monitoringu po ustaniu celu, dla którego został on wprowadzony.

(?) Chcemy wprowadzić monitoring w zakładzie pracy. Czy oprócz obrazu możemy również rejestrować dźwięk?

Nie. Przepisy prawa pracy pozwalają pracodawcom na rejestrowanie jedynie obrazu w ramach prowadzonego monitoringu wizyjnego. Nie można natomiast rejestrować dźwięku towarzyszącego zdarzeniom, które zostaną nagrane. Takie uprawnienia posiadają jedynie służby porządkowe i specjalne, na podstawie ustaw regulujących ich działalność. Stosowanie rejestracji dźwięku może zostać uznane za niedozwoloną formę przetwarzania danych osobowych pracowników.

(?) Ze względów bezpieczeństwa chcemy prowadzić monitoring z ukrytych kamer. Czy jest to dozwolone?

Nie. Przepisy zarówno Kodeksu pracy, jak i RODO nie pozwalają na prowadzenie monitoringu za pomocą ukrytych kamer. Pracodawca, który prowadzi monitoring wizyjny, powinien oznaczyć pomieszczenia i teren monitorowany w sposób widoczny i czytelny, za pomocą odpowiednich znaków lub ogłoszeń dźwiękowych, nie później niż jeden dzień przed jego uruchomieniem. Uprawnienia do prowadzenia niejawnego monitorowania mają jedynie służby porządkowe i specjalne prowadzące czynności na podstawie ustaw regulujących ich działalność.

(?) W zakładzie pracy prowadzimy monitoring wizyjny. Czy żeby oznaczyć miejsca objęte monitoringiem, wystarczy zamieścić odpowiednie piktogramy?

Nie jest wystarczające oznaczenie obszaru objętego monitoringiem jedynie piktogramami, gdyż należy również spełnić obowiązek informacyjny określony w art. 13 RODO. Pracodawca jako administrator danych osobowych musi zatem poinformować wszystkie monitorowane osoby, czyli zarówno pracowników, jak i inne osoby, które

obejmuje monitoring, m.in. o:

- tożsamości i danych kontaktowych administratora,
- celu przetwarzania danych rejestrowanych w wyniku monitoringu,
- przysługujących prawach monitorowanej osobie,
- podstawie prawnej i okresie przetwarzania danych rejestrowanych w ramach monitoringu.

Nie oznacza to jednak konieczności umieszczania obok piktogramu sygnalizującego monitoring wszystkich powyżej wskazanych informacji. W takiej sytuacji możliwe jest zastosowanie warstwowych not informacyjnych. Oznacza to, że pełna informacja o monitoringu powinna być dostępna w miejscu monitorowanym, np. w formie dokumentu złożonego w recepcji.

(?) Samochody firmowe są parkowane na ogólnodostępnej ulicy pod siedzibą firmy. W celu ich zabezpieczenia jest zainstalowana kamera przemysłowa skierowana na parking i częściowo na ulicę. Kamera rejestruje również czasami przechodniów. Czy powinniśmy wywiesić tablicę informacyjną, że teren jest objęty monitoringiem?

Tak. Powinni Państwo oznaczyć teren objęty monitoringiem w sposób widoczny i czytelny. Może to być oznaczenie za pomocą znaków, np. piktogramów, tablic informacyjnych, lub ogłoszeń dźwiękowych. Oprócz tego osoby monitorowane powinny mieć dostęp do informacji dotyczących m.in. danych administratora prowadzącego monitoring, celów, dla których jest on prowadzony, oraz praw, jakie przysługują osobom monitorowanym. Takie dane mogą być dostępne np. w pomieszczeniu ochrony parkingu, a informacja o dostępie do nich może być podana np. na tablicy informującej o prowadzeniu monitoringu.

(?) Zamierzamy monitorować pocztę elektroniczną naszych pracowników. Jak w takim przypadku oznaczyć pomieszczenia objęte monitoringiem?

Jeżeli będą Państwo monitorować pocztę elektroniczną pracowników, to można zamieścić naklejki o monitoringu na komputerach. Należy uznać, że nie jest to konieczne, jeżeli komputer jest przypisany do danego pracownika. Wówczas wystarczy przekazać pracownikowi informację o monitoringu poczty elektronicznej. Oznakowanie komputera jest wskazane w sytuacji, gdybyśmy mieli do czynienia ze skrzynką pocztową, która nie jest przypisana do jednej osoby, np. biuro@... , ale jest odczytywana na jednym komputerze, do którego mają dostęp różne osoby.

Zgodnie z przepisami o monitoringu również w przypadku monitoringu poczty elektronicznej pracodawca informuje pracowników o wprowadzeniu monitoringu, w sposób przyjęty u danego pracodawcy, nie później niż 2 tygodnie przed jego uruchomieniem. W razie wprowadzenia monitoringu poczty elektronicznej tak samo jak w przypadku monitoringu wizyjnego, pracodawca musi także oznaczyć pomieszczenia i teren monitorowany w sposób widoczny i czytelny, za pomocą odpowiednich znaków lub ogłoszeń dźwiękowych, nie później niż dzień przed jego uruchomieniem (art. 22³ § 3 Kodeksu pracy).

Podstawa prawna:

Czy pracodawca może kontrolować służbową pocztę elektroniczną pracownika

art. 22², art. 22³ ustawy z 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy - j.t. Dz.U. z 2018 r. poz. 917; ost.zm. Dz.U. z 2018 r. poz. 1076

art. 4, art. 13-14 rozporządzenia 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 - Dz.Urz. UE L z 2016 r., Nr 119, str. 1, ost. zm. Dz.Urz. UE L z 2018 r., Nr 127, poz. 2

Marek Skałkowski,

specjalista z zakresu prawa pracy, prawnik, redaktor naczelny „Monitora prawa pracy i ubezpieczeń”, były pracownik działu porad prawnych Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie

Na jakiej podstawie pracodawca może prowadzić monitoring poczty elektronicznej pracownika

Pracodawca może monitorować pocztę elektroniczną swoich pracowników, ale musi pamiętać, że uprawnienie to dotyczy tylko służbowej poczty elektronicznej.

Pracodawca ma takie prawo, jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia organizacji pracy umożliwiającej pełne wykorzystanie czasu pracy oraz właściwego użytkowania udostępnionych pracownikowi narzędzi pracy. Takie uprawnienie pracodawcy zostało przewidziane w art. 22³ Kodeksu pracy.

Podstawa prawna:

art. 22³ ustawy z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy - j.t. Dz.U. z 2018 r. poz. 917 ze zm.

Źródło: Urząd Ochrony Danych Osobowych

Czy pracodawca może kontrolować służbową pocztę elektroniczną pracownika

Tak. Pracodawca może kontrolować aktywność swoich pracowników w trakcie pozostawiania ich do jego dyspozycji w miejscu pracy.

Pracodawca może sprawdzać czy pracownicy nie korzystają ze stron zabronionych czy też z innych witryn, które nie służą wykonywaniu przez nich obowiązków służbowych. Pracodawcy zależy przecież na tym, aby pracownicy jak najpełniej wykorzystali czas pracy na wykonywanie swoich obowiązków, a także, aby prawidłowo korzystali z udostępnionych im w tym celu narzędzi. Co istotne, kontrola nie może naruszać tajemnicy korespondencji oraz innych dóbr osobistych pracownika. Kontrola taka ma służyć zapewnieniu, by pracownik nie był zbyt obciążony pracą oraz wykorzystywał powierzone mu narzędzia do celów zawodowych.

Podstawa prawna:

art. 22³ ustawy z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy - j.t. Dz.U. z 2018 r. poz. 917 ze zm.

Źródło: Urząd Ochrony Danych Osobowych

Czy pracodawca może kontrolować prywatną skrzynkę pocztową swojego pracownika

Pracodawca nie może kontrolować prywatnej korespondencji swoich pracowników, jest to wręcz zabronione.

Takie zachowanie naruszałoby konstytucyjne prawo do prywatności. Monitoring poczty elektronicznej nie może naruszać tajemnicy korespondencji oraz innych dóbr osobistych pracownika.

Podstawa prawna:

art. 22³ ustawy z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy - j.t. Dz.U. z 2018 r. poz. 917 ze zm.

Źródło: Urząd Ochrony Danych Osobowych

Jakie obowiązki spoczywają na pracodawcy względem pracowników w zakresie monitoringu ich poczty elektronicznej

Pracodawca musi ustalić cel, zakres oraz sposób zastosowania monitoringu poczty elektronicznej w układzie zbiorowym pracy lub regulaminie pracy, bądź w obwieszczeniu - jeżeli nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy. O celu, zakresie oraz sposobie zastosowania monitoringu musi powiadomić pracowników.

Pracodawca musi poinformować pracowników o planowanym uruchomieniu monitoringu, najpóźniej na 2 tygodnie przed jego uruchomieniem (poza sytuacjami, kiedy monitoring taki jest już stosowany). W przypadku nowych pracowników realizacja tego obowiązku powinna nastąpić przed do-puszczeniem ich do pracy. Ponadto w przypadku pracowników, którzy zostali już dopuszczeni do pracy, pracodawca powinien poinformować ich o zamiarze prowadzenia monitoringu. Nieprawidłowym jest jednocześnie prowadzenie monitoringu aktywności obejmującej okres sprzed poinformowania pracownika zamiarze jego prowadzenia. Dla celów dowodowych dobrze będzie udokumentować taką czynność na piśmie.

Dodatkowo pracodawca musi pamiętać o wykonywaniu w stosunku do monitorowanych pracowników obowiązków informacyjnych określonych w RODO.

Podstawa prawna:

art. 22³ ustawy z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy - j.t. Dz.U. z 2018 r. poz. 917 ze zm.

Jakie dane pracownika można pozyskiwać za pomocą urządzeń GPS

art. 13, art. 15 rozporządzenia 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) - DUUEL. z 2016 r., nr 119 poz. 1 ze zm.

Źródło: Urząd Ochrony Danych Osobowych

Czy przedsiębiorca może monitorować swoich pracowników za pomocą urządzeń lokalizujących (np. GPS)

Kodeks pracy wprowadza możliwość stosowania innych form monitoringu aniżeli monitoring wizyjny czy monitoring poczty elektronicznej, jeżeli zastosowanie takiego monitoringu służy celowi, w zakresie zapewnienia organizacji pracy umożliwiającej pełne wykorzystanie czasu pracy oraz właściwego użytkowania udostępnionych pracownikowi narzędzi pracy.

Analogicznie jak w przypadku monitoringu poczty elektronicznej pracodawca obowiązany jest uprzedzić pracownika o stosowaniu urządzeń monitorujących samochód (GPS) przed przystąpieniem pracownika do pracy bądź na dwa tygodnie przed uruchomieniem monitoringu. Pracodawca ma obowiązek poinformowania pracownika na piśmie o celach, zakresie i sposobie monitorowania urządzenia, także umieszczenia w widocznym miejscu w samochodzie symbolu obrazkowego informującego o tym, iż trasa pojazdu i jego wykorzystanie będzie monitorowane za pomocą urządzenia lokalizującego oraz jakie dane będą przy pomocy takiego urządzenia zbierane, gdzie rejestrowane, jak długo przechowywane i kto będzie miał do nich dostęp. Pracodawca musi pamiętać, że nowe regulacje prawa w zakresie monitorowania są dla niego pomocą, ale i obowiązkiem. Dane, które będzie rejestrował muszą mieścić się w celu, jakim jest to niezbędne dla zapewnienia sprawnej organizacji pracy, a zasady zbierania i wykorzystywania danych muszą być rzetelne i przejrzyste, jasno określone oraz dostępne dla pracownika.

Podstawa prawna:

art. 22² art. 22³ ustawy z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy - j.t. Dz.U. z 2018 r. poz. 917 ze zm.

Źródło: Urząd Ochrony Danych Osobowych

Jakie dane pracownika można pozyskiwać za pomocą urządzeń GPS

Niejednokrotnie w trakcie monitorowania przy pomocy urządzeń lokalizujących pojazd pracodawca może uzyskać także dane o tym, jakim stylem jazdy porusza się dany kierowca, gdzie się zatrzymuje, gdzie tankuje, gdzie je.

Istnieje zatem ryzyko, że za pomocą monitorowania lokalizującego pracodawca może uzyskać więcej informacji niż tego potrzebuje. Dodatkowy problem pojawia się w sytuacji, gdy pojazd służbowy wykorzystywany jest także w celach prywatnych. W takiej sytuacji zbierając dane o pojeździe jednocześnie pracodawca pozyskuje informacje o pracowniku np. gdzie obecnie przebywa. Pracodawca nie jest uprawniony do pozyskiwania takich danych chyba, że mamy do czynienia z sytuacją wyjątkową np. z kradzieżą samochodu lub koniecznością ustalenia

odpowiedzialności pracownika za uszkodzenie pojazdu.

Podstawa prawna:

art. 22², art. 22³ ustawy z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy - j.t. Dz.U. z 2018 r. poz. 917 ze zm.

Źródło: Urząd Ochrony Danych Osobowych

Czy można przetwarzać dane pracownika pozyskane za pomocą GPS, a dotyczące jego aktywności w czasie wolnym

Rozwiązaniem jest precyzyjne określenie, że samochód służbowy używany jest tylko do celów służbowych.

W innym wypadku należy dostosować lub zmienić regulamin wykorzystywania samochodu służbowego do celów prywatnych. W takiej sytuacji należy uzyskać zgodę pracownika na przetwarzanie tych danych oraz wypełnić wobec niego obowiązek informacyjny.

Podstawa prawna:

art. 22², art. 22³ ustawy z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy - j.t. Dz.U. z 2018 r. poz. 917 ze zm.

Źródło: Urząd Ochrony Danych Osobowych

Czy umieszczenie w układzie zbiorowym pracy, regulaminie pracy czy obwieszczeniu informacji o celach, zakresie oraz sposobie zastosowaniu monitoringu jest wystarczające

Niezupełnie, ważne, aby cel przetwarzania był rzeczywiście zgodny z danymi, które przetwarzamy i wykorzystujemy.

Nie możemy bowiem wykorzystywać danych przy użyciu systemu GPS zamontowanego w użytkowanej przez nas flocie pojazdów w celu ochrony mienia, gdy tymczasem w regulaminie pracy pracodawca określił cel inny np. organizacja czasu pracy poprzez wytyczanie jak najkrótszych i najszybszych tras potrzebnych do zrealizowania transportu. Pracodawca musi pamiętać o tym, że cel wpisany w dokumentacji musi być tożsamy z celem wykorzystywania urządzenia i danych w ten sposób otrzymywanych. Nie zmienia to faktu, że cele, zakres oraz sposób zastosowania również takiej formy monitoringu muszą być ustalone 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.

Podstawa prawna:

art. 22², art. 22³ ustawy z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy - j.t. Dz.U. z 2018 r. poz. 917 ze zm.

W jakich miejscach monitoring może być instalowany

Źródło: Urząd Ochrony Danych Osobowych

Czy monitoring w miejscu pracy może zostać wykorzystany do kontroli pracy

Możliwość stosowania określonych narzędzi kontroli pracownika co do zasady powinna być określona w ustawie, wraz z gwarancjami zabezpieczającymi pracowników przed ich nadużywaniem ze strony administratora.

W myśl przepisów Kodeksu pracy, monitoring ma służyć zapewnienia bezpieczeństwa pracowników lub ochrony mienia lub kontroli produkcji lub zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. W tych celach nie mieści się stosowanie monitoringu jako środka nadzoru nad jakością wykonywania pracy. Choć mogą istnieć pokusy, by monitoring przy okazji był narzędziem np. kontroli długości przerw czy opuszczania przez pracownika miejsca pracy, a także obserwacji czynności wykonywanych podczas świadczenia pracy. Wyraźnie to podkreśla art. 180a ust 2 Prawa oświatowego. Dlatego niedopuszczalne jest instalowanie monitoringu w klasach, w których podczas trwania zajęć lekcyjnych to nauczyciel (nie zaś kamera monitoringu wizyjnego) sprawuje nadzór nad bezpieczeństwem uczniów i mienia. To samo dotyczy nadzorowania pracowników przez ich przełożonego. Zgodnie z Konstytucją RP, RODO czy Kodeksem pracy, podmioty stosujące monitoring powinny kierować się przede wszystkim zasadami celowości i minimalizacji danych. Przewidują one, że dane muszą być zbierane w konkretnych, wyraźnych i prawnie uzasadnionych celach. Ponadto, pozyskiwać można jedynie te dane, które są adekwatne, stosowne oraz ograniczone do tego, co niezbędne do celów, w których są przetwarzane. Innymi słowy, wymagane jest stosowanie tylko środków proporcjonalnych do celów przetwarzania danych osobowych. W przypadku monitoringu celem tym jest **zapewnienie bezpieczeństwa i ochrony osób oraz mienia**, nie zaś nadzór nad efektywnością czy wydajnością wykonywanej przez pracownika pracy.

Źródło: Urząd Ochrony Danych Osobowych

W jakich miejscach monitoring może być instalowany

Administrator, po przeanalizowaniu czy korzyści z instalacji monitoringu przeważają nad jego niepożądanymi skutkami, decydując o montażu systemu monitoringu, powinien pamiętać o istnieniu tych przestrzeni, w których monitoring jest niedopuszczalny. Chodzi głównie o takie miejsca, jak przebieralnie, szatnie, toalety, natryski czy łazienki.

Kodeks pracy wprost wskazuje, że monitoring nie obejmuje pomieszczeń sanitarnych, szatni, stołówek oraz palarni lub pomieszczeń udostępnionych zakładowej organizacji związkowej. Natomiast Prawo oświatowe do obszarów zakazanych zalicza pomieszczenia, w których odbywają się zajęcia dydaktyczne, wychowawcze i opiekuńcze, czy te pomieszczenia, w których uczniom jest udzielana pomoc psychologiczno - pedagogiczna, jak również pomieszczenia przeznaczone do odpoczynku i rekreacji pracowników, sanitarnohigieniczne, gabinet profilaktyki zdrowotnej, a także szatnie i przebieralnie. **Miejsca monitorowane powinny być wyznaczone tam, gdzie dochodzi do incydentów albo istnieje realne zagrożenie dla bezpieczeństwa, zaś niemożliwe jest objęcie takich miejsc innymi formami nadzoru**, jak np. w przypadku szkół dyżurami nauczycieli czy pracowników.

Natomiast w odniesieniu do innych miejsc instalowania kamer należy rozważyć, czy ich usytuowanie nie narusza w szczególności zasady proporcjonalności. Np. kamery nie powinny być bezpośrednio skierowane na ekran komputera pracownika i umożliwiać śledzenia wykonywanych przez niego czynności na tym urządzeniu, ponieważ monitoring nie powinien być wykorzystywany do nadzorowania wykonywania obowiązków służbowych. Pamiętać także należy, że niektóre strefy w miejscu pracy, takie jak biurko czy szafka, objęte są szczególnie silnym i uzasadnionym oczekiwaniem prywatności.

Źródło: Urząd Ochrony Danych Osobowych

Jaki jest okres przechowywania nagrań z monitoringu

Okres retencji danych, czyli ich przechowywania po dokonaniu nagrania, nie jest w polskich przepisach jednoznacznie określony.

Przykładowo w przepisach Kodeksu pracy, Prawa oświatowego i ustawy o samorządzie gminnym wskazano **maksymalny 3-miesięczny okres**. Jednak biorąc pod uwagę, że celem wdrażania monitoringu jest przeciwdziałanie szkodom na osobach i mieniu, **należy w miarę możliwości przyjmować krótszy czas przechowywania**. Powoduje to nie tylko mniejszą ingerencję w prywatność osób obserwowanych, ale także zmniejszenie kosztów utrzymania systemu. Ponadto należy wziąć pod uwagę, że np. szkoły i zakłady pracy są obiektami stale dozorowanymi przez pracowników - nauczycieli pełniących dyżury, ochronę i stróżów. Obraz z kamer może być na bieżąco obserwowany przez operatora lub przechowywany w celu udokumentowania incydentów, jednak nie dłużej niż jest to konieczne do zakończenia odpowiednich czynności wyjaśniających. Przede wszystkim należy pamiętać o przepisie art. 5 ust. 1 lit. e RODO, w którym wskazano, że **dane osobowe muszą być przechowywane w formie umożliwiającej identyfikację osoby, której dane dotyczą, przez okres nie dłuższy, niż jest to niezbędne do celów, w których dane te są przetwarzane**. Okres ten powinien być raczej liczony w tygodniach niż w miesiącach. Należy jednocześnie pamiętać, że nagrania dotyczące incydentów mogą być przechowywane dłużej - do czasu wyjaśnienia sprawy albo zakończenia odpowiednich postępowañ.

Źródło: Urząd Ochrony Danych Osobowych

Jakie działania powinien podjąć administrator w kwestii zabezpieczenia danych osobowych pozyskanych z monitoringu

Niezależnie od wymogów zabezpieczenia danych określonych w przepisach szczególnych, zgodnie z rozdziałem IV RODO (art. 24 i n.), administrator, uwzględniając charakter, zakres, kontekst i cele przetwarzania oraz ryzyko naruszenia praw lub wolności osób fizycznych o różnym prawdopodobieństwie i wadze, wdraża odpowiednie środki techniczne i organizacyjne, aby przetwarzanie odbywało się zgodnie z rozporządzeniem i aby móc to wykazać.

Środki te są w razie potrzeby poddawane przeglądom i uaktualniane. W szczególności powinno się zabezpieczyć dane przed ich udostępnieniem osobom nieupoważnionym, zabranieniem przez osobę nieuprawnioną, przetwarzaniem z naruszeniem przepisów oraz zmianą, utratą, uszkodzeniem lub zniszczeniem. Ponadto osoby, które zostaną upoważnione do dostępu do systemów monitoringu, mają obowiązek zachowania w poufności

informacji uzyskanych w trakcie prowadzenia monitoringu oraz tych, dotyczących bezpieczeństwa funkcjonowania tych systemów. Ważne jest, aby osoba upoważniona do przetwarzania danych, nie mogła wykorzystywać ich na swoją rzecz i w innych celach, np. opublikowania w Internecie. Wówczas podmiot danych może dochodzić swych praw przed organem nadzorczym albo sądem cywilnym.

Źródło: Urząd Ochrony Danych Osobowych



Zał. R. Pieńkowski w 1987 r.

INFOR PL Spółka Akcyjna
ul. Okopowa 58/72
01-042 Warszawa