

Karol Łapiński¹

WYBRANE ASPEKTY DOTYCZĄCE STOSOWANIA MONITORINGU W MIEJSCU PRACY

ABSTRACT

Selected aspects concerning the use of workplace monitoring

The introduction of the workplace monitoring on May 25, 2018 into the Polish Labor Code should be viewed as a positive change. These provisions (amended as of May 4, 2019), while stipulating the terms and conditions of monitoring, also identify the rules concerning restrictions on the freedom of the individual and the protection of the confidentiality of communication related to the use of special surveillance methods in the workplace. On the basis of these rules, employers may, after complying with the established requirements of an organizational and informational nature, use video monitoring, e-mail monitoring and the so-called other types of monitoring.

Nonetheless, the provisions concerning possible forms of monitoring appear to be in need of certain improvements and adjustments. This study is focused in particular on those aspects of monitoring that pose formal and merit-related concerns.

¹ Doktor nauk prawnych, wykładowca akademicki, radca prawny, specjalista w zakresie prawa pracy. Autor kilkudziesięciu publikacji (w tym monograficznych), opinii i opracowań z zakresu prawnej ochrony pracy.

Keywords: monitoring, video monitoring, e-mail monitoring, other types of monitoring

Słowa kluczowe: monitoring, monitoring wizyjny, monitoring poczty elektronicznej, inne formy monitoringu

Uwagi wstępne

Z całą pewnością pracodawca ma prawo kontrolować pracę osób, które zatrudnia. Wynika to chociażby z cech stosunku pracy (w tym przede wszystkim wykonywania przez pracowników pracy pod nadzorem) określonych w art. 22 Kodeksu pracy. Jednakże unormowania te nie odnoszą się bezpośrednio do możliwości stosowania monitoringu w miejscu pracy. Do 24 maja 2018 r. w polskim prawie pracy nie istniały przepisy, które określałyby wprost zasady monitorowania pracy podwładnych. Jednocześnie jednak monitoring był w praktyce stosowany w wielu zakładach pracy. Pracodawcy wprowadzali takie rozwiązania, korzystając z tego, że nie były one zakazane, dodatkowo posiłkując się regulacjami pośrednimi, np. wskazującymi na to, iż co do zasady to pracodawca ustala w regulaminie pracy organizację pracy oraz porządek w zakładzie pracy (art. 104¹ Kodeksu pracy). Niemniej jednak brak przepisów prawnych regulujących kompleksowo tę problematykę nastroczał wiele wątpliwości. Podmioty stosujące monitoring musiały szczególnie dbać o to, aby w związku z tym procesem nienaruszone zostały prywatność i godność pracowników (art. 11¹ k.p.) oraz ich dobra osobiste (art. 23 k.c.).

Ten stan rzeczy zmienił się z dniem 25 maja 2018 r. na podstawie ustawy z 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych². Nowelizacja ta wprowadziła do polskiego prawa pracy trzy postacie monitoringu: monitoring wizyjny, monitoring poczty elektronicznej oraz tzw. inne formy monitoringu. Następnie ustawodawca z dniem 4 maja 2019 r. nieco zmodyfikował wprowadzone w 2018 r. rozwiązania, wyłączając lub ograniczając możliwość prowadzenia monitoringu wizyjnego odpowiednio w pomieszczeniach, w których prowadzona jest działalność związkowa, oraz

² Dz.U. poz. 1000.

w pomieszczeniach sanitarnych³. Dodatkowo warto zauważyć, że w procesach monitoringu dochodzi do gromadzenia i przetwarzania danych osobowych, w tym danych pracowników, klientów, petentów itd. Dlatego też równoległe od 25 maja 2018 r. do zagadnień związanych z monitoringiem w zakładach pracy w Polsce znajdują zastosowanie regulacje rozporządzenia Parlamentu 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 94/46/WE (dalej RODO)⁴. Przy tym jednocześnie w obszarze ochrony danych osobowych regulacje Kodeksu pracy mają charakter postanowień szczególnych w stosunku do RODO, stanowiąc realizację przewidzianego w motywie 155 i art. 88 rozporządzenia ogólnego UE prawa państw członkowskich do przyjęcia w wewnętrznych porządkach prawnych i porozumieniach zbiorowych szczegółowych przepisów mających zapewnić ochronę praw i wolności w przypadku przetwarzania danych osobowych pracowników w związku z zatrudnieniem.

Monitoring wizyjny

Niewątpliwie największe znaczenie zarówno praktyczne, jak i formalne mają wprowadzone do Kodeksu pracy regulacje dotyczące monitoringu wizyjnego. Po pierwsze był on i jest najpowszechniej stosowany w zakładach pracy różnych branż. Po drugie został on uregulowany przez ustawodawcę najszerzej. Przy tym w przypadku monitoringu poczty elektronicznej oraz innych form monitoringu pracodawca nakazuje odpowiednie stosowanie do nich części przepisów dotyczących monitoringu wizyjnego.

Zgodnie z regulacją art. 22² § 1 Kodeksu pracy jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia bezpieczeństwa pracowników lub ochrony mienia, lub kontroli produkcji, lub zachowania w tajemnicy informacji, których

3 Na podstawie ustawy z 21 lutego 2019 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem stosowania rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679, Dz.U. z 2019 r., poz. 730.

4 Dz.Urz. UE L119, s. 1.

ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, pracodawca może wprowadzić szczególny nadzór nad terenem zakładu pracy lub terenem wokół zakładu pracy w postaci środków technicznych umożliwiających rejestrację obrazu. Analiza tego unormowania wskazuje przede wszystkim na to, że zgodnie z zasadą minimalizmu (celowości) monitoring wizyjny może być zastosowany jedynie wówczas, gdy osiągnięcie wskazanych celów i interesów pracodawcy nie może być osiągnięte w inny sposób. Jeżeli bowiem na przykład bezpieczeństwo danego miejsca jest wystarczająco zagwarantowane przez dozorców czy pracowników ochrony, to stosowanie monitoringu może być uznane za przekroczenie zasady celowości⁵.

Należy ponadto zauważyć, że ustawodawca zawarł w omawianym unormowaniu zamknięty katalog przesłanek wprowadzenia monitoringu wizyjnego: zapewnienie bezpieczeństwa pracowników, ochrona mienia, kontrola produkcji, zachowanie w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. To powoduje, że nieuprawnione będzie stosowanie monitoringu z innego powodu, np. dla ustalania sposobu wykorzystywania przez pracowników przerwy w pracy czy ogólnie rozumianego ich dyscyplinowania.

Odnosnie do zapewnienia bezpieczeństwa osób zatrudnionych w doktrynie prawa pracy pojawił się pogląd, w myśl którego przesłanka ta została ujęta zbyt wąsko poprzez odniesienie się wyłącznie do bezpieczeństwa pracowników⁶. Uwzględniając praktyczne uwarunkowania we współczesnych zakładach pracy, w których praca świadczona jest przez pracowników, usługobiorców czy osoby prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą, należy zgodzić się z takim zapatrywaniem. Przemawia za tym również brzmienie unormowania art. 304 § 1 Kodeksu pracy, w myśl którego pracodawca jest obowiązany zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy osobom fizycznym wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, a także osobom

⁵ K. Jaśkowski, *Komentarz do art. 22² i art. 22³ Kodeksu pracy*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, K. Jaśkowski, E. Maniewska (red.), wyd. XI, WKP 2019, LEX/el. 2019.

⁶ Tak: M. Kuba, *Komentarz do art. 22² Kodeksu pracy*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, K. W. Baran (red.), wyd. IV, WKP 2018, LEX/el. 2019.

prowadzącym w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę na własny rachunek działalność gospodarczą.

Co do zapewnienia ochrony mienia to przesłanka ta dotyczy mienia nie tylko pracodawcy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.), lecz także pracowników, osób świadczących pracę na podstawie stosunków cywilnoprawnych czy też klientów i petentów. Tak szerokie rozumienie tego powodu wprowadzenia monitoringu raczej nie powinno budzić wątpliwości. Pracodawca jest bowiem żywotnie zainteresowany tym, aby chronione było mienie nie tylko należące do niego, lecz także to, za które bezpośrednio lub pośrednio ponosi odpowiedzialność, w tym stanowiące własność pracobiorców czy współpracujących z nim podmiotów zewnętrznych (np. właścicieli bankomatów, automatów spożywczych).

Największe wątpliwości interpretacyjne wydaje się budzić „kontrola produkcji” jako przyczyna wprowadzenia monitoringu wizyjnego. Część pracodawców może bowiem uznać, że jest to sposób na zwiększenie ilości i podniesienie jakości produkcji przez poszczególne osoby. Podobnie również w literaturze prawa pracy można spotkać się z poglądem, w myśl którego monitoring wizyjny może i powinien być stosowany w celu kontroli wydajności produkcji. Jednocześnie przedstawiciele takiego zapatrywania zgłaszają wnioski, aby dla rozwiania wątpliwości przy ewentualnej modyfikacji przepisów w przyszłości zmienić w tym zakresie zwrot „kontroli produkcji” na zapis „kontroli świadczonej pracy”⁷. Takie podejście będzie jednak niewłaściwe, naruszając między innymi zasadę celowości zbieranych danych osobowych. Zgodnie z tą regułą dane osobowe powinny być gromadzone w jasnym i konkretnym celu. Ponadto powinny one być adekwatne i niezbędne do osiągnięcia tego celu⁸. Dodatkowo taki powód monitoringu może prowadzić do naruszenia prywatności i godności pracowników (art. 11¹ k.p.) oraz ich dóbr osobistych (art. 23 k.c.). Dlatego też za niedopuszczalne należy uznać stosowanie monitoringu wizyjnego w celu sprawowania bieżącego nadzoru

7 M. Frąckowiak, T. Świeboda, *Ochrona danych osobowych pracownika w perspektywie RODO i przepisów dotyczących monitoringu wizyjnego stosowanego przez pracodawcę*, „MPP” 2018, nr 7, s. 13.

8 Patrz: Wskazówki Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych dotyczące wykorzystywania monitoringu wizyjnego, wersja 1, czerwiec 2018 r., <https://uodo.gov.pl/pl/file/1200>, dostęp: 4 marca 2020.

nad jakością i ilością pracy świadczonej przez poszczególne osoby. „Kontrola produkcji”, o której mowa w analizowanej regulacji, powinna dotyczyć stosowanych procesów technologicznych, funkcjonowania poszczególnych maszyn czy urządzeń, których awaria może doprowadzić do poważnych zakłóceń produkcji⁹. Przy tym zastosowanie monitoringu ma zapewnić szybkie reagowanie na takie zdarzenia i zapobiegać ewentualnym stratom.

Ostatnia przesłanka wprowadzenia monitoringu wizyjnego, tj. ochrona informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, dotyczy tzw. tajemnicy pracodawcy. Jak zauważono w piśmiennictwie prawa pracy, ta przyczyna monitoringu wizyjnego w praktyce nie powinna odgrywać zbyt istotnej roli. Przedstawiciele tego poglądu wskazują, że zapis obrazu co do zasady nie pozwala na zbieranie informacji, które będą wyjątkowo cenne dla pracodawcy¹⁰. Warto jednak zauważyć, że w niektórych sytuacjach zastosowanie monitoringu wizyjnego może zapewniać wymaganą ochronę miejsc, w których przechowywane są szczególnie ważne dane. Mogą to być chociażby pomieszczenia kancelarii tajnych, serwerowni czy miejsca, w których znajdują się skrytki bankowe. Takie rozwiązania techniczne mogą być wykorzystywane dla wyjaśnienia zaistniałych zdarzeń niepożądanych w tych obszarach, ale również mają niewątpliwie walor prewencyjny.

Odnosząc się do omówionych powodów wprowadzenia monitoringu wizyjnego, warto zadać pytanie, czy jego zastosowanie w związku z jedną z ustawowych przesłanek może podlegać weryfikacji, a jeżeli tak, to przez kogo. Otóż z całą pewnością organem uprawnionym do kontroli zasadności i zgodności z prawem stosowania takiego nadzoru w zakładzie pracy jest Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych. W przypadku stwierdzenia, że wprowadzenie monitoringu wizyjnego było niezasadnione lub narusza przepisy prawa, może on przykładowo nakazać pracodawcy (administratorowi danych) zaprzestanie lub ograniczenie jego stosowania¹¹. Zagadnienie to może być również rozpatrywane przez

⁹ Por. M. Miłoś, J. Świątek-Rudoman, *Nowe ramy prawne stosowania przez pracodawcę monitoringu wizyjnego w zakładzie pracy*, „PiZS” 2019, nr 4, s. 31–39.

¹⁰ M. Kuba, *op. cit.*, LEX/el. 2019.

¹¹ Ustawa z 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych, Dz.U. poz. 1000.

sąd pracy i ubezpieczeń społecznych (przy sprawach dotyczących naruszenia prywatności i godności pracowników) czy sąd cywilny (w sprawach związanych z naruszeniem dóbr osobistych). Formalnie rzecz ujmując, zasadność i zakres zastosowania monitoringu mogą być także przedmiotem kontroli i nadzoru ze strony inspektora pracy¹². Jednakże w praktyce trudno wyobrazić sobie, w jaki sposób organ Państwowej Inspekcji Pracy zweryfikuje to, czy wprowadzenie monitoringu w danym zakładzie pracy było uzasadnione ze względu na przykład na zapewnienie bezpieczeństwa pracowników czy ochronę mienia.

W tym miejscu warto zauważyć, że zgodnie z zasadą celowości i stosując literalną wykładnię przepisu art. 22² § 1 Kodeksu pracy, szczególny nadzór nad terenem zakładu pracy lub terenem wokół zakładu pracy może obejmować tylko środki techniczne umożliwiające rejestrację obrazu. Tak więc pracodawca nie może dla osiągnięcia tego celu wprowadzić monitoringu przy użyciu kamer rejestrujących również dźwięk. Stosowanie takich rozwiązań może być uznane za nadmierne przetwarzanie danych osobowych i wiązać się z odpowiedzialnością administracyjną, cywilną, a nawet karną¹³.

Monitoring poczty elektronicznej

Kolejną formą monitoringu uregulowaną przez polskiego ustawodawcę od 25 maja 2018 r. jest monitoring poczty elektronicznej. Ustawodawca, dostosowując w tym zakresie polskie ustawodawstwo do RODO, zobligowany był przede wszystkim do uwzględnienia wymogów płynących z art. 49 Konstytucji RP, w myśl którego zapewnia się wolność i ochronę tajemnicy komunikowania się. Ich ograniczenie może nastąpić jedynie w przypadkach określonych w ustawie i w sposób w niej określony. Tak więc ograniczając ową wolność i ochronę tajemnicy komunikacji

12 Ustawa z 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, t.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 1251.

13 Por. Wskazówki Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych, dotyczące wykorzystywania monitoringu wizyjnego, wersja 1, czerwiec 2018 r., <https://uodo.gov.pl/file/1200>.

interpersonalnej, prawodawca zobowiązany był to tego, aby nie przekroczyć dopuszczalnych w tym obszarze granic.

W przypadku monitoringu poczty elektronicznej w art. 22³ Kodeksu pracy wprowadzono inne i mniej liczne, w stosunku do nadzoru wizyjnego, przesłanki jego wprowadzenia. Otóż ta forma kontroli może zostać zastosowana, jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia organizacji pracy umożliwiającej pełne wykorzystanie czasu pracy oraz właściwego użytkowania udostępnionych pracownikowi narzędzi pracy. Przede wszystkim warto zauważyć, że użycie w tym przepisie spójnika „oraz” oznacza, iż z formalnego punktu widzenia wprowadzenie tej formy monitoringu wymaga łącznego wystąpienia obu powyższych przesłanek. Przy tym raczej nie budzi większych zastrzeżeń potrzeba nadzoru nad właściwym użytkowaniem udostępnionych pracownikom narzędzi pracy, w tym samej poczty elektronicznej, komputerów, systemów komputerowych itd. Inaczej jest jednak w przypadku zapewnienia organizacji pracy umożliwiającej pełne wykorzystanie czasu pracy. Jak wskazują niektórzy przedstawiciele doktryny prawa pracy, taka forma monitoringu nie jest adekwatnym środkiem zapewniającym pełne wykorzystanie czasu pracy pracownika, chyba że poczta elektroniczna byłaby jego jedynym narzędziem pracy. Treść korespondencji e-mailowej nie ma bowiem znaczenia dla ustalenia odpowiedniego wykorzystywania czasu pracy¹⁴. W pewnej mierze należy zgodzić się z tymi wątpliwościami i zauważyć, że kontroli czasu pracy mogą skuteczniej służyć inne formy monitoringu, w postaci nadzoru nad aktywnością poszczególnych osób w internecie, korzystaniem z telefonów służbowych czy poprzez stosowanie nadajników GPS w samochodach służbowych. Dlatego można postawić równocześnie pytanie, czy wprowadzona przesłanka nie pozostaje w sprzeczności z statuowaną w art. 5 ust. 1 RODO zasadą adekwatności, zgodnie z którą przetwarzane dane osobowe powinny być adekwatne i ograniczone do tego, co niezbędne dla osiągnięcia celów przetwarzania. Niemniej jednak przeciwnicy takiego zapatrywania mogą podnieść to, że kontrola użytkowania przez pracowników „służbowej” poczty elektronicznej do prowadzenia korespondencji prywatnej w godzinach pracy pozwala na wyciąganie

¹⁴ M. Kuba, *Monitoring poczty elektronicznej pracownika – refleksje na tle nowych regulacji prawnych*, „PiZS” 2019, nr 11, s. 31.

określonych wniosków co do organizacji ich czasu pracy. Dotyczy to w szczególności takich sytuacji, w których będziemy mieli do czynienia z wysoką częstotliwością prowadzenia przez daną osobę takiej korespondencji, a dodatkowo w warunkach zakazania przez pracodawcę wykorzystywania „służbowej” skrzynki pocztowej do celów prywatnych.

Omawiając zagadnienie przesłanek wprowadzenia monitoringu poczty elektronicznej, warto zwrócić uwagę na to, że wśród nich nie wprowadzono tzw. tajemnicy pracodawcy. Może to budzić uzasadnione wątpliwości przede wszystkim natury praktycznej. Przecież to właśnie za pomocą służbowej poczty elektronicznej pracownicy mogą pozyskiwać, ale też udostępniać informacje, których ujawnienie może narazić pracodawcę na szkodę¹⁵. Stąd też rzeczywiście *de lege ferenda* należy postulować uwzględnienie przez ustawodawcę w przyszłości tej przyczyny wprowadzenia monitoringu poczty elektronicznej.

W przypadku kontroli poczty elektronicznej ustawodawca, inaczej niż przy monitoringu wizyjnym, nie wskazał na to, w jaki chociażby ogólny sposób powinien być realizowany ten sposób nadzoru. Zgodnie z przepisem art. 22² § 1 Kodeksu pracy, jeżeli jest to niezbędne dla osiągnięcia określonych celów, pracodawca może wprowadzić szczególny nadzór nad terenem zakładu pracy lub terenem wokół zakładu pracy w postaci środków technicznych umożliwiających rejestrację obrazu. Tak więc w tym przypadku monitoring może być prowadzony przy użyciu określonych i dostępnych narzędzi technicznych. Natomiast regulacja art. 22³ § 1 Kodeksu pracy mówi tylko o możliwości wprowadzenia kontroli „służbowej” poczty elektronicznej pracownika, nie wskazując, przy pomocy jakich środków miałyby się to odbywać. Dlatego też może powstać pytanie, czy taki nadzór może odbywać się wyłącznie przy użyciu wybranych systemów technicznych (np. tzw. programy szpiegujące) czy również poprzez chociażby kontrolę sprawowaną na bieżąco przez bezpośrednich przełożonych. Uwzględniając to, że ustawodawca nie ograniczył w tym obszarze środków, które mogą być stosowane dla osiągnięcia założonego celu, za dopuszczalne należy uznać stosowanie różnych rozwiązań organizacyjnych i technicznych, które będą

15 M. Gorbunow, *Monitoring w świetle nowelizacji Kodeksu pracy z 10 maja 2018 r.*, „MPP” 2019, nr 10, s. 10–11.

pojęmowane dla zapewnienia skutecznej kontroli wykorzystywania przez pracowników „służbowej” poczty elektronicznej¹⁶.

Niewątpliwie jednak, stosując różne formy monitoringu poczty elektronicznej, należy pamiętać o nienaruszaniu tajemnicy korespondencji i innych dóbr osobistych pracowników. Wynika to zarówno z przywołanego wcześniej art. 49 Konstytucji RP, jak i *explicite* z regulacji art. 22³ § 2 Kodeksu pracy. Dlatego też z jednej strony pracodawca czy osoby działające z jego upoważnienia mogą kontrolować wykorzystywanie i częstotliwość korzystania z poczty elektronicznej. Jednocześnie jednak nie są oni upoważnieni do czytania i kontroli treści korespondencji prywatnej pracownika. Ponadto w żadnym wypadku osoby te nie mogą rozpoznać treści oraz samego faktu prowadzenia korespondencji prywatnej na przykład pomiędzy pracownikami danego podmiotu.

W tym miejscu warto zwrócić uwagę na praktyczne problemy w rozróżnieniu „służbowej” i prywatnej korespondencji w procesie monitoringu poczty elektronicznej. Możliwe do zastosowania rozwiązanie to przykładowo wyraźne wpisywanie w temacie przesyłek prywatnych słowa „prywatne” czy litery „P”, z ewentualnym dodaniem określonej barwy. Jednakże najbezpieczniejsze z punktu widzenia pracodawcy wydaje się zakazanie korzystania przez pracowników ze „służbowej” poczty elektronicznej w celu prowadzenia korespondencji prywatnej tak w godzinach pracy, jak i poza nimi.

Inne formy monitoringu

W unormowaniu art. 22³ § 4 Kodeksu pracy przewidziano możliwość stosowania wobec pracowników innych form monitoringu niż wizyjny i dotyczący poczty elektronicznej. Ustawodawca nie wskazał jednakże, o jakie „inne formy monitoringu” chodzi. Uwzględniając różnorodności organizacyjne występujące w zakładach pracy, rozwój społeczno-gospodarczy społeczeństw oraz postęp technologiczny, pozostawienie możliwości wprowadzenia monitoringu w innych, poza unormowanymi

¹⁶ Por. M. Kuba, *Monitoring poczty...*, s. 30.

w Kodeksie pracy, sytuacjach wydaje się być uzasadnione. Dlatego też te „inne formy monitoringu” to przykładowo kontrola korzystania z zasobów internetowych, rozmów telefonicznych, wiadomości SMS i MMS przy użyciu telefonów służbowych, montaż nadajników GPS w samochodach będących własnością pracodawcy.

Dla wprowadzenia innych form nadzoru ustawodawca przewidział takie same przesłanki jak w przypadku monitoringu poczty elektronicznej. Tak więc ta postać kontroli może być stosowana przez pracodawcę, jeżeli jest to niezbędne dla zapewnienia organizacji pracy umożliwiającej pełne wykorzystanie czasu pracy oraz właściwego użytkowania udostępnionych pracownikowi narzędzi pracy. Przy tym, tak jak już zaznaczono powyżej, obie te okoliczności powinny wystąpić jednocześnie. Ze względu na nieokreślenie przez ustawodawcę, jakie mogą być owe „inne formy monitoringu”, trudno jednoznacznie odnieść się do tego, czy właściwy jest wymóg, aby oba te powody występowały w tym samym miejscu i czasie. Wydaje się, że już jedna ze wskazanych przyczyn powinna upoważniać pracodawcę do zastosowania określonej formy monitoringu, tak aby mógł on skutecznie zabezpieczać swój uzasadniony interes.

Niewątpliwie jednak za nieuzasadnione można uznać ograniczenie powodów wprowadzenia innych form monitoringu jedynie do zapewnienia organizacji pracy umożliwiającej pełne wykorzystanie czasu pracy oraz właściwego użytkowania udostępnionych pracownikowi narzędzi pracy. Zasadne wydaje się być rozszerzenie katalogu tych przesłanek na przykład na ochronę mienia czy zachowanie w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Uwzględniając rozwój różnorodnych zagrożeń występujących we współczesnych stosunkach społeczno-gospodarczych oraz postęp technologiczny, trudno nie dostrzec tego, że liczba ryzyk prowadzenia działalności gospodarczej stale się zwiększa. Jest to zjawisko ze wszech miar dynamiczne i ma realny wpływ na zagrożenie interesów pracodawcy. Dlatego też *de lege ferenda* należy postulować rozważenie przez prawodawcę wprowadzenia zmian w tym zakresie. Ponadto szerzej rzecz ujmując, w tym kontekście zasadnicze wątpliwości może budzić jedynie szcątkowe uregulowanie przez ustawodawcę kwestii związanych z wprowadzaniem „innych form monitoringu”. Co prawda na podstawie regulacji art. 22³ § 4 Kodeksu pracy do tych innych sposobów kontroli przepisy dotyczące monitoringu

poczty elektronicznej (a więc i monitoringu wizyjnego) stosuje się odpowiednio, jednakże uwzględniając postanowienia art. 49 Konstytucji RP, w przyszłości można rozważyć doprecyzowanie unormowań prawa pracy w tym obszarze¹⁷.

Obowiązki organizacyjne i informacyjne

Wprowadzenie przez pracodawcę jednej z powyższych form monitoringu wiąże się z koniecznością spełnienia wielu obowiązków o charakterze informacyjno-organizacyjnym. Powinności te powinny być przy tym dokonane w kilku płaszczyznach, w tym zbiorowo i indywidualnie.

W pierwszej kolejności jest to obowiązek uregulowania zasad stosowania monitoringu w odpowiednim wewnątrzzakładowym źródle prawa pracy. W myśl przepisu art. 22² § 6 Kodeksu pracy cele, zakres oraz sposób zastosowania monitoringu ustala się 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. W powyższych aktach wewnątrzzakładowych powinno więc nastąpić doprecyzowanie celu lub celów stosowania monitoringu wskazanych przez ustawodawcę, np. zapewnienie bezpieczeństwa pracowników i ochrona mienia. Określenie zakresu kontroli powinno polegać na wskazaniu monitorowanych terenu, obiektów i pomieszczeń oraz tego, jakie dane będą pozyskiwane w wyniku tego procesu. Natomiast ustalenia odnośnie do sposobu monitoringu powinny obejmować określenie środków technicznych, które zostaną zastosowane w celu kontroli obrazu. Pracodawca (a w przypadku postanowień układu zbiorowego pracy czy regulaminu pracy, co do zasady, przy udziale organizacji związkowych) powinien również określić czas przechowywania nagrań monitoringu (do trzech miesięcy) i procedurę ich niszczenia.

Zasada jawności stosowania monitoringu w pierwszej kolejności realizuje się w wynikającym z regulacji art. 22² § 7 Kodeksu pracy obowiązku informowania pracowników o wprowadzeniu monitoringu, w sposób

¹⁷ Por. M. Kuba, *Monitoring poczty...*, s. 29–30.

przyjęty u danego pracodawcy, nie później niż dwa tygodnie przed jego uruchomieniem. Informacja ta ma więc charakter zbiorowy i uprzedni. Może mieć przy tym na przykład postać ogłoszenia na tablicy, wiadomości e-mailowych itp.

Dodatkowo w świetle unormowania art. 22² § 8 Kodeksu pracy pracodawca przed dopuszczeniem pracownika do pracy przekazuje mu na piśmie indywidualną informację o celach, zakresie i sposobie stosowania monitoringu wizyjnego. Należy przyjąć, że informacja ta powinna stanowić wyciąg postanowień obowiązującego w tym zakresie wewnątrzzakładowego źródła prawa pracy. Przy tym zastosowany przez ustawodawcę zwrot „przed dopuszczeniem do pracy” zdaniem części przedstawicieli doktryny prawa pracy wskazuje na to, że informacja indywidualna dotyczy wyłącznie nowo zatrudnianych pracowników. Natomiast w przypadku osób, w stosunku do których monitoring jest wprowadzany w trakcie trwania stosunku pracy, informacja na temat monitoringu jest im przekazywana zbiorowo¹⁸. W obowiązującym stanie prawnym takie zapatrywanie należy jednak uznać za niezasadne. Przede wszystkim wynika to z różnego zakresu przedmiotowego i zasadniczo różnej formy obu informacji. Otóż na podstawie unormowania art. 22² § 7 Kodeksu pracy pracodawca informuje pracowników w sposób przyjęty w danym podmiocie jedynie ogólnie o wprowadzeniu monitoringu. Natomiast przepis art. 22² § 8 Kodeksu pracy nakazuje przekazanie pracownikowi na piśmie indywidualnej informacji o celach, zakresie i sposobie zastosowania monitoringu. Ponadto różne podejście do pracowników w tym zakresie ze względu na staż pracy mogłoby być uznane za ich nierówne traktowanie w zatrudnieniu. Toteż *de lege lata* pracodawcy powinni przekazywać pisemną informację o celach, zakresie i sposobie stosowania monitoringu wszystkim pracownikom, w tym również zatrudnionym w chwili wprowadzania monitoringu. Przy tym pod względem praktycznym zasadne wydaje się być stanowisko, w myśl którego potwierdzenie poinformowania pracownika o tych zagadnieniach należy przechowywać w jego aktach osobowych¹⁹.

Natomiast *de lege ferenda* wskazane jest rozważenie przez ustawodawcę zasadności wielopłaszczyznowego przekazywania pracownikom

¹⁸ Tak M. Kuba, *Komentarz...*, LEX/el. 2019.

¹⁹ Por. K. Pietruszyńska, *Zdaniem Państwowej Inspekcji Pracy*, „PiZS” 2019, nr 3, s. 50–51.

informacji na temat monitoringu. Wątpliwości może bowiem budzić potrzeba dostarczania każdemu pracownikowi takiej pisemnej indywidualnej informacji, w sytuacji gdy wcześniej pracodawca udostępnił w tym zakresie informację zbiorczą, a ponadto pracownikowi udostępniono regulamin pracy, w którym określono cel, zakres i sposób stosowania monitoringu. Wydaje się, że obecne unormowania w tym obszarze nakładają na pracodawców zbyt liczne i wręcz zbędne obowiązki, a cel w postaci poinformowania pracowników o monitoringu można osiągnąć mniejszym nakładem sił, tj. poprzez przekazanie informacji zbiorczej. Natomiast w przypadku zdecydowania przez pracodawcę o zachowaniu obowiązku przekazywania informacji indywidualnych należałoby umożliwić spełnienie tej powinności nie tylko w formie pisemnej, lecz także w formach elektronicznej i dokumentowej (w rozumieniu art. 77² Kodeksu cywilnego).

Wniosek taki wydaje się zasadny również z tego powodu, że w myśl regulacji art. 22² § 9 Kodeksu pracy pracodawca dodatkowo oznacza pomieszczenia i teren monitorowany w sposób widoczny i czytelny, za pomocą odpowiednich znaków lub ogłoszeń dźwiękowych, nie później niż jeden dzień przed jego uruchomieniem. Tak więc nie powinny pojawiać się realne obawy co do niewiedzy pracowników o stosowaniu monitoringu. Jednocześnie z praktycznego punktu widzenia znaki o zainstalowanym monitoringu powinny być widoczne, czytelne i umieszczone w miejscach stosowania monitoringu czy przed wejściem w nadzorowany obszar.

W zakresie obowiązków informacyjnych pracodawcy istotne przy tym jest poinformowanie pracowników o wszelkich kamerach i oznaczenie wszystkich nadzorowanych w ten sposób miejsc. Na znaczenie tego zagadnienia zwrócił uwagę Europejski Trybunał Praw Człowieka w wyroku z 9 stycznia 2018 r. w sprawie López Ribalda i inni przeciwko Hiszpanii. W rozpatrywanym stanie faktycznym Trybunał uznał za bezprawne i naruszające prawo pracownika do ochrony życia prywatnego wykorzystanie zastosowanych w supermarkecie kamer monitoringu, których lokalizacje nie zostały w pełni przedstawione osobom zatrudnionym w tym zakładzie pracy (zainstalowano zarówno kamery widoczne, jak i ukryte). Przy tym organ ten wydał to orzeczenie, mimo że przy pomocy tych kamer zarejestrowano kradzieże, w których brali udział

pracownicy tego sklepu. Trybunał stwierdził jednakże, iż w tej sprawie sądy krajowe nie zachowały sprawiedliwej równowagi pomiędzy prawem skarżących do poszanowania ich życia prywatnego a interesem pracodawcy w ochronie jego praw majątkowych²⁰.

W tym miejscu należy podkreślić, że powinności informacyjne przewidziane w Kodeksie pracy odnoszą się wyłącznie do pracowników. Tymczasem w trakcie stosowania monitoringu wizyjnego dochodzi do pozyskiwania i przetwarzania danych osobowych również innych osób, tj. klientów, petentów, osób świadczących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy. Dlatego też pracodawca jako administrator danych osobowych zobowiązany jest do stosowania w tym procesie przepisów art. 12 i art. 13 RODO tak wobec pracowników, jak i pozostałych osób. Oznacza to przede wszystkim obowiązek udostępnienia wszystkim osobom (w tym pracownikom), które mogą się znaleźć w monitorowanym obszarze, tzw. klauzul informacyjnych wskazujących między innymi administratora systemu monitoringu, kontakt z inspektorem ochrony danych osobowych, cel i podstawę przetwarzania danych osobowych, prawa osób zarejestrowanych przez system monitoringu²¹. Ponadto w przypadku monitoringu wizyjnego warto rozważyć konieczność dokonania przed jego zastosowaniem oceny skutków tego procesu dla ochrony danych osobowych. W świetle postanowień art. 35 RODO taką ocenę należy przeprowadzić, w przypadku gdy dany rodzaj przetwarzania danych (w tym przy użyciu nowych technologii) ze względu na swój charakter, zakres, kontekst i cele z dużym prawdopodobieństwem może powodować wysokie ryzyko naruszenia praw lub wolności osób fizycznych. Przy czym kryteria wskazane przez ustawodawcę unijnego to systematyczne monitorowanie, przetwarzanie danych wymagających szczególnej opieki, przetwarzanie danych na dużą skalę²².

Na podstawie przepisów art. 22³ § 3, 4 Kodeksu pracy obowiązki organizacyjno-informacyjne dotyczące monitoringu wizyjnego muszą być odpowiednio wypełniane w przypadku stosowania poczty elektronicznej

²⁰ Wyrok ETPCz z 9 stycznia 2018 r., 1874/13 i 8567/13, LEX nr 2418052.

²¹ Wskazówki Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych, dotyczące wykorzystywania monitoringu wizyjnego, wersja 1, czerwiec 2018 r., <https://uodo.gov.pl/pl/file/1200>.

²² Patrz M. Gorbunow, *op. cit.*, s. 9.

i tzw. innych form monitoringu. Tak więc również w tych przypadkach należy ustalić w wewnątrzzakładowym źródle prawa pracy cel, zakres i sposób stosowania monitoringu, przedstawić pracownikom uprzednią informację zbiorczą o monitoringu, przekazać pisemne informacje indywidualne w tym zakresie, oznaczyć monitorowane obszary oraz spełnić obowiązki informacyjne wynikające z uregulowań art. 12 i art. 13 RODO²³.

Warto zauważyć, że w przypadku monitoringu wizyjnego ustawodawca zdecydował się na wprowadzenie regulacji dotyczących celu wykorzystywania nagrań oraz okresu ich przechowywania. Stanowi to realizację zasady ograniczenia przechowywania danych osobowych²⁴. W świetle unormowania art. 22² § 3 Kodeksu pracy nagrania obrazu pracodawca przetwarza wyłącznie do celów, dla których zostały zebrane. Dlatego też, jak już zaznaczono powyżej, nie mogą one być wykorzystywane na przykład do dyscyplinowania pracowników czy rozliczania ich czasu pracy. Takie postępowanie byłoby dodatkowo sprzeczne z zasadą celowości przetwarzania danych osobowych²⁵.

Z kolei w myśl regulacji art. 22² § 3–5 Kodeksu pracy nagrania obrazu pracodawca przechowuje przez okres nieprzekraczający trzech miesięcy od dnia nagrania. W przypadku, w którym nagrania obrazu stanowią dowód w postępowaniu prowadzonym na podstawie prawa lub pracodawca powziął wiadomość, iż mogą one stanowić dowód w postępowaniu, termin trzech miesięcy ulega przedłużeniu do czasu prawomocnego zakończenia postępowania. Po upływie powyższych okresów uzyskane w wyniku monitoringu nagrania obrazu zawierające dane osobowe podlegają zniszczeniu, o ile przepisy odrębne nie stanowią inaczej. Przy tym w układzie zbiorowym pracy, regulaminie pracy czy obwieszczeniu ten trzymiesięczny okres może zostać skrócony (np. do miesiąca czy tygodnia). Jednocześnie omawiana regulacja nie pozwala na wydłużanie okresu przechowywania nagrań z monitoringu wizyjnego w wewnątrzzakładowych źródłach prawa pracy. Być może dlatego w piśmiennictwie prawa pracy pojawił się pogląd, w myśl którego okres ten

23 Por. M. Kuba, *Monitoring poczty...*, s. 32–33.

24 Tak K. Jaśkowski, *Komentarz...*, LEX/el. 2019.

25 Por. M. Kuba, *Komentarz...*, LEX/el. 2019.

powinien być wydłużony ustawowo do 12 miesięcy²⁶. Wydaje się jednak, że byłoby to nieuzasadnione gromadzenie zbyt dużej liczby danych osobowych osób objętych monitoringiem wizyjnym i mogłoby być uznane za naruszenie zasady adekwatności wyrażonej w art. 5 ust. 1 RODO.

Przy monitoringu wizyjnym warto również zwrócić uwagę na potrzebę zapewnienia właściwego rozmieszczenia stosowanych kamer. Otóż w myśl unormowania art. 22² § 2 Kodeksu pracy monitoring nie obejmuje pomieszczeń sanitarnych, szatni, stołówek oraz palarni, chyba że stosowanie monitoringu w tych pomieszczeniach jest niezbędne do realizacji jednego z celów jego wprowadzenia i nie naruszy to godności oraz innych dóbr osobistych pracownika, w szczególności poprzez zastosowanie technik uniemożliwiających rozpoznanie przebywających w tych pomieszczeniach osób. Przy tym w niektórych pomieszczeniach sanitarnych, tj. pomieszczeniach, w których znajdują się ustępy, prysznicze czy umywalki, wprowadzenie takiej formy nadzoru nad pracownikami wydaje się całkowicie niemożliwe w praktyce. Niosłoby to bowiem ze sobą poważne ryzyko naruszenia godności i dóbr osobistych osób z nich korzystających. Dodatkowo monitoring pomieszczeń sanitarnych od 4 maja 2019 r. wymaga uzyskania uprzedniej zgody zakładowej organizacji związkowej, a jeżeli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa, uprzedniej zgody przedstawicieli pracowników wybranych w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

Pierwotnie ustawodawca zakazywał jedynie warunkowo prowadzenia monitoringu wizyjnego w pomieszczeniach udostępnianych zakładowej organizacji związkowej. Jednakże od 4 maja 2019 r. zakaz ten ma już charakter bezwzględny²⁷. Nowelizując wcześniej przyjęte unormowanie, prawodawca doszedł bowiem do przekonania, iż dobro w postaci wolności związkowej jest ważniejsze od potrzeby ochrony interesów pracodawcy, którą miałby zapewniać monitoring. Przy tym warto zauważyć, że przez tę zmianę wolność związkowa została niejako postawiona wyżej od godności i innych dóbr osobistych pracownika, co może

²⁶ M. Frąckowiak, T. Świeboda, *op. cit.*, s. 13.

²⁷ Ustawa z 21 lutego 2019 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem stosowania rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 (Dz.U. z 2019 r., poz. 730).

budzić wątpliwości²⁸. Tak więc obecnie w świetle przepisu art. 22² § 1¹ Kodeksu pracy pod żadnymi warunkami monitoring nie może obejmować pomieszczeń udostępnianych zakładowej organizacji związkowej. Przy tym w praktyce oznacza to zakaz monitorowania nie tylko samych pomieszczeń, w których jest prowadzona działalność związkowa, ale również drzwi wejściowych czy jedynej drogi do tych pomieszczeń (np. korytarza prowadzącego jedynie do miejsca, w którym znajduje się pokój udostępniony organizacji związkowej).

W kontekście wprowadzonych przez ustawodawcę od 25 maja 2018 r. do Kodeksu pracy wymogów informacyjnych i organizacyjnych dotyczących stosowania monitoringu powstaje pytanie, jak postąpić z wcześniej funkcjonującym w poszczególnych podmiotach monitoringiem. Jednym z pojawiających się postulatów jest „wyłączenie” monitoringu, spełnienie wszelkich wymogów dotyczących jego wprowadzenia i następnie uruchomienie tego procesu od początku²⁹. Należy jednak przyjąć, że podmioty, które przed 25 maja 2018 r. stosowały już monitoring wizyjny, mogły w dalszym ciągu korzystać z niego „legalnie”. Należało jedynie pamiętać o niezwłocznym spełnieniu obowiązków informacyjnych i organizacyjnych wobec pracowników i innych osób. Po wypełnieniu tych powinności pracodawca taki mógł i może w pełni legalnie stosować monitoring³⁰.

Przykładowe konsekwencje nieprawidłowości związanych z monitoringiem

Naruszenie wymogów dotyczących monitoringu od dnia 25 maja 2018 r. może stanowić naruszenie przepisów zarówno prawa cywilnego, jak i prawa pracy. Dlatego też w związku z takimi nieprawidłowościami pracownik może dochodzić roszczeń w oparciu o obie te gałęzie prawa.

²⁸ Patrz M. Kuba, *Komentarz...*, LEX/el. 2019.

²⁹ G. Orłowski, *Nielegalny legalny monitoring*, „MPP” 2018, nr 7, s. 7.

³⁰ Patrz Wskazówki Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych, dotyczące wykonywania monitoringu wizyjnego, wersja 1, czerwiec 2018 r., <https://uodo.gov.pl/pl/file/1200>.

Przykładowo w przypadku naruszenia dóbr osobistych wymienionych w art. 24 Kodeksu cywilnego dana osoba może żądać zaniechania takiego działania oraz dopełnienia czynności niezbędnych do usunięcia naruszeń, jak również dochodzić stosownego zadośćuczynienia w myśl przepisu art. 448 Kodeksu cywilnego³¹.

Niedopełnienie obowiązków dotyczących przetwarzania danych osobowych pozyskanych w związku z monitoringiem (np. informacyjnych) zagrożone jest administracyjną karą pieniężną. Na podstawie art. 83 ust. 5 lit. d RODO naruszenia przepisów dotyczących między innymi wszelkich obowiązków wynikających z prawa państwa członkowskiego przyjętego na podstawie rozdziału IX tego aktu (w tym przetwarzanych w kontekście zatrudnienia – art. 88) podlegają administracyjnej karze pieniężnej nakładanej przez Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych w wysokości do 20 mln euro, a w przypadku przedsiębiorstwa – w wysokości do 4% jego całkowitego rocznego światowego obrotu z poprzedniego roku obrotowego. Przy tym w świetle postanowień art. 58 ust. 2 RODO Prezes UODO ma możliwość stosowania różnorodnych działań naprawczych, w tym może wydawać ostrzeżenia dotyczące możliwości naruszeń RODO, udzielać upomnień w przypadku takich naruszeń, nakazać administratorowi lub podmiotowi przetwarzającemu spełnienie żądania osoby, której dane dotyczą, wprowadzić czasowe lub całkowite ograniczenia przetwarzania, w tym zakaz przetwarzania, a także nałożyć oprócz lub zamiast pozostałych środków naprawczych właśnie administracyjną karę pieniężną.

Natomiast znowelizowany Kodeks pracy nie przewiduje konkretnych konsekwencji czy sankcji za naruszenie procedury wprowadzenia monitoringu czy nieuprawnione jego stosowanie. W doktrynie prawa pracy pojawił się pogląd, zgodnie z którym nieprawidłowości w tym zakresie mogą stanowić naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec osoby zatrudnionej i być podstawą do rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia („z winy pracodawcy”) w trybie określonym w art. 55 § 1¹ Kodeksu pracy³². Pomimo pewnych

31 Por. J. Tlatlik, *Pracownicze prawo do wizerunku jako przedmiot ochrony prawnej*, „MPP” 2018, nr 10, s. 22.

32 K. Jaśkowski, *Komentarz...*, LEX/el. 2019.

wątpliwości w tym zakresie, z uwagi na to, że ustawodawca nie przewidział powszechnie obowiązującego katalogu obowiązków pracodawcy, zasadniczo może to stanowić przedmiot rozważań sądu pracy w konkretnym stanie faktycznym. Część przedstawicieli piśmiennictwa prawa pracy uważa nawet, że wykorzystywanie dowodu z monitoringu do kontroli pracownika przy niedochowaniu procedury wprowadzenia monitoringu może być uznane za naruszenie praw pracowniczych i jako takie stanowić podstawę do ukarania pracodawcy na wniosek organu Państwowej Inspekcji Pracy³³. Pogląd ten wydaje się jednak nieuzasadniony, nie znajdując oparcia w obowiązującym stanie prawnym. Jeszcze raz należy bowiem podkreślić, że wprowadzone do Kodeksu pracy przepisy dotyczące monitoringu nie przewidują żadnej odpowiedzialności za ich niestosowanie (na przykład wykroczeniowej). Ponadto, jak już zauważono powyżej, inspektor pracy formalnie i faktycznie ma bardzo ograniczone możliwości chociażby weryfikacji istnienia przesłanek wprowadzenia danej formy monitoringu.

Uwagi końcowe

Pamiętając o zasygnalizowanych powyżej wątpliwościach, należy jednocześnie uznać za pozytywne uregulowanie w Kodeksie pracy instytucji monitoringu w miejscu pracy. Jest to przede wszystkim realizacja dyspozycji art. 49 Konstytucji RP. Obowiązująca od 25 maja 2018 r. nowelizacja, określając zasady monitoringu, wyznacza równocześnie reguły dotyczące ograniczeń wolności i ochrony tajemnicy komunikowania się w związku z monitoringiem w sferze stosunku pracy. Niewątpliwie ze względu na fakt, iż przed wprowadzeniem tej problematyki do Kodeksu pracy monitoring był bardzo często stosowany przez polskich pracodawców, ma to olbrzymie znaczenie.

Pomimo ogólnej pozytywnej oceny unormowania przez ustawodawcę monitoringu regulacje te wydają się wymagać modyfikacji, względnie uzupełnienia.

³³ Tak M. Frąckowiak, T. Świeboda, *op. cit.*, s. 14.

Po pierwsze *de lege ferenda* należy postulować dodanie przez ustawodawcę do przesłanek zastosowania monitoringu poczty elektronicznej ochrony informacji szczególnie ważnych dla pracodawcy. To właśnie w trakcie korzystania ze „służbowej” poczty elektronicznej może dochodzić do nieuprawnionego ujawniania takich informacji. Dlatego wydaje się być uzasadnione umożliwienie ochrony pracodawców w tym obszarze. Postulat ten dotyczy również „innych form monitoringu”. Przy tym w tym przypadku zasadne jest rozszerzenie katalogu przyczyn zastosowania monitoringu nie tylko na zachowanie w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, lecz także na ochronę mienia. Z kolei w przypadku monitoringu wizyjnego zasadny jest pogląd dotyczący ujęcia w przesłance polegającej na zapewnieniu bezpieczeństwa pracowników również osób wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy.

Ponadto ze względu na wątpliwości dotyczące jedynie szcątkowego uregulowania przez ustawodawcę kwestii związanych z wprowadzaniem „innych form monitoringu” *de lege ferenda* należy postulować rozważenie przez prawodawcę wprowadzenia zmian w tym zakresie. Przemawiają za tym pojawiające się dynamicznie nowe zagrożenia w procesie prowadzenia działalności gospodarczej i towarzyszące im sposoby ich ograniczania. Przy tym przewidziane obecnie odpowiednie stosowanie do „innych sposobów kontroli” przepisów dotyczących monitoringu poczty elektronicznej (a więc i monitoringu wizyjnego) wydaje się być niewystarczające.

Dodatkowo wskazane jest rozważenie zasadności konieczności wielopłaszczyznowego przekazywania pracownikom informacji na temat monitoringu. Wątpliwości może budzić przede wszystkim obowiązek dostarczania każdemu pracownikowi pisemnej indywidualnej informacji o celach, zakresie i sposobie stosowania monitoringu, w sytuacji gdy wcześniej pracodawca udostępnił w tym zakresie informację zbiorczą, a ponadto pracownik mógł zapoznać się z regulaminem pracy, w którym określono cel, zakres i sposób stosowania monitoringu. Przy tym z praktycznego punktu widzenia, przy decyzji ustawodawcy o pozostawieniu takiego obowiązku, postulatem minimum jest wprowadzenie możliwości przekazywania pracownikom informacji indywidualnej nie tylko w formie pisemnej, lecz także w postaci elektronicznej czy dokumentowej.

Rozważenia może wymagać również kwestia konsekwencji naruszenia przepisów dotyczących przesłanek i sposobu wprowadzenia danej formy monitoringu. W obowiązującym stanie prawnym przepisy prawa pracy nie przewidują bowiem żadnych konkretnych sankcji za nieprzestrzeganie przedmiotowych regulacji. Uwzględniając treść art. 49 Konstytucji RP oraz wagę instytucji monitoringu funkcjonującej pomiędzy potrzebą ochrony interesów pracodawców i pracowników, wydaje się to być nieuniknione.

Bibliografia

- Frąckowiak M., Świeboda T., *Ochrona danych osobowych pracownika w perspektywie RODO i przepisów dotyczących monitoringu wizyjnego stosowanego przez pracodawcę*, „MPP” 2018, nr 7.
- Gorbunow M., *Monitoring w świetle nowelizacji Kodeksu pracy z 10.5.2018 r.*, „MPP” 2019, nr 10.
- Jaśkowski K., *Komentarz do art. 22² i art. 22³ Kodeksu pracy*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, K. Jaśkowski, E. Maniewska (red.), wyd. XI, WKP 2019, LEX/el. 2019.
- Kuba M., *Komentarz do art. 22² Kodeksu pracy*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, K. W. Baran (red.), wyd. IV, WKP 2018, LEX/el. 2019.
- Kuba M., *Monitoring poczty elektronicznej pracownika – refleksje na tle nowych regulacji prawnych*, „PiZS” 2019, nr 11.
- Miłosz M., Świątek-Rudoman J., *Nowe ramy prawne stosowania przez pracodawcę monitoringu wizyjnego w zakładzie pracy*, „PiZS” 2019, nr 4.
- Orłowski G., *Nielegalny legalny monitoring*, „MPP” 2018, nr 7.
- Pietruszyńska K., *Zdaniem Państwowej Inspekcji Pracy*, „PiZS” 2019, nr 3.
- Tłatlik J., *Pracownicze prawo do wizerunku jako przedmiot ochrony prawnej*, „MPP” 2018, nr 10.

Wykaz aktów normatywnych

Akty prawa polskiego

- Ustawa z 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych, Dz.U. poz. 1000.
- Ustawa z 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, t.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 1251.
- Ustawa z 21 lutego 2019 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem stosowania rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679, Dz.U. z 2019 r., poz. 730.
- Ustawa z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, t.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 1040 z późn. zm.

Akty prawa Unii Europejskiej

- Rozporządzenie Parlamentu 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 94/46/WE, Dz.Urz. UE L119 s. 1.

Orzeczenia

Wyrok ETPCz z 9 stycznia 2018 r., 1874/13 i 8567/13, LEX nr 2418052.

Inne

Wskazówki Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych, dotyczące wykorzystywania monitoringu wizyjnego, wersja 1, czerwiec 2018 r., <https://uodo.gov.pl/pl/file/1200>, dostęp: 4 marca 2020 r.