

# Kryteria dopuszczalności stosowania monitoringu w miejscu pracy oraz związane z tym obowiązki pracodawcy w świetle reformy ochrony danych osobowych

Olga Dąbrowska<sup>1</sup>

Celem niniejszego opracowania jest analiza regulacji dotyczących stosowania monitoringu w miejscu pracy, wprowadzonych do polskiego porządku prawnego wskutek reformy ochrony danych osobowych. Wyjaśniliśmy pojęcie i rodzaje monitoringu, autorka wskazuje i omawia podstawy prawne wdrożenia przez pracodawcę poszczególnych form monitoringu, formułuje warunki dopuszczalności ich stosowania oraz opisuje związane z tym obowiązki pracodawcy. Rozważania autorki opierają się na analizie przepisów prawa pracy i prawa ochrony danych osobowych, a także poglądów wyrażonych przez doktrynę, orzecznictwo, organy regulacyjne czy organizacje międzynarodowe.

## Uwagi wstępne

Dynamiczny postęp technologiczny, w szczególności rozwój i łatwa dostępność nowoczesnych środków komunikacji elektronicznej oraz systemów umożliwiających automatyczne gromadzenie danych, dostarcza pracodawcom szeroki katalog narzędzi ułatwiających kontrolowanie działań pracownika. Jako najpopularniejsze formy takiej kontroli wskazać można monitoring wizyjny, monitoring systemów informatycznych (w tym kontrolę komunikatorów, poczty elektronicznej i analizę odwiedzanych witryn internetowych), kontrolę dostępu i czasu pracy, sprawdzanie wykazu połączeń telefonicznych oraz śledzenie geolokalizacji<sup>2</sup>. Zastosowanie nowoczesnych środków monitorujących pozwala pracodawcy zapisywać i analizować duże ilości danych, a w rezultacie relatywnie niskim kosztem osiągnąć korzystne z punktu widzenia ochrony własnego interesu cele, takie jak zapobieganie naruszeniom obowiązków pracowniczych, przestępstwom, nieuprawnionemu ujawnieniu tajemnicy przedsiębiorstwa i naruszeniom dobrego imienia pracodawcy czy zapewnienie odpowiedniej jakości produkcji i usług – co sprawia, że monitoring stał się powszechnym narzędziem kontroli pracowników. Niezależnie jednak od powodów, dla których pracodawca decyduje się na zastosowanie opisanych narzędzi w swoim zakładzie pracy, sposób, w jaki realizuje on swój interes, nie może nadmiernie ograniczać prawa do prywatności i ochrony danych osobowych podmiotów monitorowanych. Istnieje więc potrzeba określenia warunków i ograniczeń wykorzystania narzędzi monitorujących w miejscu pracy – tak aby zapewnić poszanowanie godności oraz prawnie uzasadnionych interesów osób monitorowanych, czyli pracowników.

Od 25.5.2018 r. podstawowym aktem prawnym regulującym w UE kwestie związane z ochroną danych osobowych jest rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27.4.2016 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)<sup>3</sup>. O ile wybór rozporządzenia jako instrumentu prawnego reformy powinien zakładać zupełne ujednoczenie sektora ochrony danych w ramach UE<sup>4</sup>, o tyle jednak w niektórych obszarach RODO pozostawia państwom członkowskim pewien zakres swobody legislacyjnej. Jednym z przepisów będących wyrazem takiej swobody jest art. 88 RODO, który przewiduje możliwość zawarcia bardziej szczegółowych zasad w przepisach krajowych lub porozumieniach zbiorowych w przypadku przetwarzania danych osobowych w związku z zatrudnieniem<sup>5</sup>. Te krajowe regulacje w świetle art. 88 ust. 2 RODO muszą obejmować odpowiednie i szczegółowe środki zapewniające osobie, której dane dotyczą, poszanowanie jej godności, prawnie uzasadnionych interesów i praw podstawowych, w szczególności pod względem przejrzystości przetwarzania, przekazywania danych

<sup>1</sup> Studentka V roku prawa na Wydziale Prawa, Administracji i Ekonomii Uniwersytetu Wrocławskiego.

<sup>2</sup> Więcej o rodzajach monitoringu: *D. Dörre-Nowak*, Monitoring w miejscu pracy a prawo do prywatności, [w:] *Praca i zabezpieczenie społeczne*, 2004, Nr 9, s. 8; *M. Kuba*, Prawne formy kontroli pracownika w miejscu pracy, Warszawa 2014, s. 276; *M. Wujczyk*, Prawo pracownika do ochrony prywatności, Warszawa 2012, s. 309.

<sup>3</sup> Dz.Urz. UE L Nr 199, s. 1, dalej jako: RODO.

<sup>4</sup> *M. Kawecki*, [w:] *M. Kawecki, T. Osieja* (red.), *Ogólne rozporządzenie o ochronie danych osobowych. Wybrane zagadnienia*, Warszawa 2017, s. 4.

<sup>5</sup> Zgodnie z art. 88 ust. 1 RODO, Państwa członkowskie mogą zawrzeć w swoich przepisach lub w porozumieniach zbiorowych bardziej szczegółowe przepisy mające zapewnić ochronę praw i wolności w przypadku przetwarzania danych osobowych pracowników w związku z zatrudnieniem, w szczególności do celów rekrutacji, wykonania umowy o pracę, w tym wykonania obowiązków określonych przepisami lub porozumieniami zbiorowymi, zarządzania, planowania i organizacji pracy, równości i różnorodności w miejscu pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony własności pracodawcy lub klienta oraz do celów indywidualnego lub zbiorowego wykonywania praw i korzystania ze świadczeń związanych z zatrudnieniem, a także do celów zakończenia stosunku pracy; zob. również motywy 155 preambuły do RODO.

osobowych w ramach grupy przedsiębiorstw lub grupy przedsiębiorców prowadzących wspólną działalność gospodarczą oraz systemów monitorujących w miejscu pracy. Polski pracodawca, dostrzegając potrzebę szczegółowego unormowania tej materii ze względu na specyfikę stosunku pracy, na mocy delegacji zawartej w art. 88 RODO znowelizował przepisy dotyczące przetwarzania danych osobowych pracowników w związku z zatrudnieniem. Uchwaloną 10.5.2018 r. ustawą o ochronie danych osobowych<sup>6</sup> dodano do Kodeksu pracy art. 22<sup>2</sup> i 22<sup>3</sup>, dotyczące bezpośrednio kwestii stosowania monitoringu w miejscu pracy, jednocześnie realizując podnoszone od dawna postulaty doktryny o zasadności przyjęcia kompleksowej regulacji w tym przedmiocie<sup>7</sup>.

## Pojęcie monitoringu

Rozważania należy rozpocząć od wyjaśnienia pojęcia monitoringu będącego przedmiotem regulacji omawianych art. 22<sup>2</sup> i 22<sup>3</sup> KP. Do 25.5.2018 r. w polskim porządku prawnym nie istniała definicja legalna monitoringu, a próby zdefiniowania tego pojęcia podejmowano poprzez odwoływanie się do definicji sformułowanych przez organy nadzorcze, organizacje międzynarodowe, orzecznictwo czy piśmiennictwo. I tak według *Information Commissioner*<sup>8</sup> monitoring w miejscu pracy powinien być rozumiany jako czynności podejmowane w celu gromadzenia informacji o pracownikach poprzez poddanie ich obserwacji, zarówno bezpośredniej, jak i pośredniej, także przy użyciu środków elektronicznych<sup>9</sup>. Międzynarodowa Organizacja Pracy z kolei wskazuje, że monitoring obejmuje w szczególności stosowanie takich urządzeń, jak: komputery, kamery, sprzęt wideo, aparaty dźwiękowe, telefony i inne środki komunikacji, a także stosowanie różnych metod ustalania tożsamości i lokalizacji oraz innych form nadzoru<sup>10</sup>. W literaturze przedmiotu podnosi się, co zresztą nietrudno zauważyć w przywołanych powyżej definicjach, że pojęcie monitoringu należy odnosić do kontroli pracownika za pomocą nowoczesnych środków technicznych<sup>11</sup>. Wskazuje się przy tym, że monitoring nacechowany jest raczej stałością i systematycznością działań oraz ma pozwalać na bieżąco weryfikować stan faktyczny<sup>12</sup>. Większość wymienionych cech znajduje odzwierciedlenie w nowelizacji Kodeksu pracy, która do polskiego porządku prawnego wprowadza dwie nowe definicje: monitoringu oraz monitoringu poczty elektronicznej. Zgodnie z treścią art. 22<sup>2</sup> § 1 KP, mianem monitoringu określa się szczególny nadzór nad terenem zakładu pracy lub terenem wokół zakładu pracy w postaci środków technicznych umożliwiających rejestrację obrazu. Tak sformułowana definicja sugeruje, że pojęcie to odnosi się wyłącznie do nadzoru przy użyciu wyżej wymienionych środków, którymi najczęściej będą zapewne kamery przemysłowe. Jednocześnie jednak w następnym art. 22<sup>3</sup> § 1 KP stanowi się o monitoringu poczty elektronicznej oraz innych jego formach. Nie jest do końca zrozumiałe, dlaczego prawo-

dawca najpierw w pojęciu monitoringu odnosi wyłącznie do nadzoru za pomocą środków umożliwiających rejestrację obrazu, a następnie tego samego pojęcia używa w kontekście kontroli poczty elektronicznej i innych form nadzoru pracowników. Wydaje się, że z tego względu bardziej trafne byłoby w art. 22<sup>2</sup> KP zastąpienie słowa „monitoring” wyrażeniem „monitoring wizyjny” – zwłaszcza że dla każdej ze zdefiniowanych form monitoringu istnieją odrębne podstawy prawne ich stosowania. Stąd na potrzeby niniejszego opracowania, pod ogólnym pojęciem monitoringu będą rozumiane wszelkie jego formy, natomiast monitoring przy użyciu środków umożliwiających rejestrację obrazu będzie określany jako monitoring wizyjny. W tym miejscu należy podkreślić, że nowa regulacja Kodeksu pracy nie jest ograniczona wyłącznie do form monitoringu zdefiniowanych wprost, art. 22<sup>3</sup> § 4 przewiduje bowiem możliwość wdrożenia również innych form monitoringu poprzez odpowiednie stosowanie przepisów o monitoringu poczty elektronicznej. Podstawy prawne stosowania poszczególnych form monitoringu zostaną szczegółowo opisane w dalszej części opracowania.

## Monitoring a przetwarzanie danych osobowych – regulacja podstaw prawnych przetwarzania danych osobowych pochodzących z monitoringu przez pracodawcę

Stosowanie monitoringu daje pracodawcy techniczną możliwość zbierania rozmaitych informacji o pracowniku, takich jak: jego wizerunek, treść prowadzonej przez niego korespondencji, identyfikatory w systemach informatycznych, odwiedzane strony internetowe, czas pracy, odciski palca czy dane o lokalizacji. Powstaje pytanie, kiedy informacje te należy zakwalifikować jako dane osobowe w rozumieniu art. 4 ust. 1 RODO<sup>13</sup>. Przy dokonywaniu takiej kwalifikacji bierze się pod

<sup>6</sup> Dz.U. poz. 1000 ze zm.

<sup>7</sup> M. Kuba, *Monitoring w miejscu pracy – refleksje na tle aktualnego stanu prawnego*, Krytyka Prawa, tom 6, Warszawa 2014, s. 561 i 569.

<sup>8</sup> Information Commissioner to brytyjski urząd będący odpowiednikiem polskiego Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych.

<sup>9</sup> The Employment Practices Code, UK Information Commissioner's Office, Wilmslow 2011, s. 59.

<sup>10</sup> Protection of workers' personal data, International Labour Organisation, Geneva 1997, pkt 3.3; dalej jako: *Kodeks Praktyk MOP*.

<sup>11</sup> M. Wujczyk, *Prawo...*, s. 308–309.

<sup>12</sup> M. Kuba, *Prawne...*, s. 275.

<sup>13</sup> Zgodnie z treścią art. 4 pkt 1 RODO „dane osobowe” oznaczają informacje o zidentyfikowanej lub możliwej do zidentyfikowania osobie fizycznej („osobie, której dane dotyczą”); możliwa do zidentyfikowania osoba fizyczna to osoba, którą można bezpośrednio lub pośrednio zidentyfikować, w szczególności na podstawie identyfikatora takiego jak imię i nazwisko, numer identyfikacyjny, dane o lokalizacji, identyfikator internetowy lub jeden bądź kilka szczególnych czynników określających fizyczną, fizjologiczną, genetyczną, psychiczną, ekonomiczną, kulturową lub społeczną tożsamość osoby fizycznej.

uwagę wszelkie sposoby oraz inne informacje, jakimi może posłużyć się dany podmiot w celu zidentyfikowania określonej osoby<sup>14</sup>. Pracodawca, dysponując szczegółowymi informacjami o pracowniku (w tym niekiedy jego zdjęciami), zgromadzonymi w dokumentacji kadrowej i systemach informatycznych służących zarządzaniu zasobami ludzkimi, niemal w każdym przypadku będzie miał możliwość identyfikacji pracowników podlegających monitoringowi, która to możliwość jest kluczowym czynnikiem dla zakwalifikowania informacji jako danej osobowej. Oznacza to więc, że w ramach kontroli sprawowanej za pomocą monitoringu dochodzi do przetwarzania danych osobowych pracowników przez pracodawcę, nawet bowiem gdyby pracodawca nie wykorzystywał wtórnie danych pochodzących z monitoringu, to za przetwarzanie danych należy uznać już samą czynność ich gromadzenia<sup>15</sup>. Nie budzi przy tym wątpliwości, że pracodawca będzie występował tu w roli administratora danych osobowych, ponieważ to on jest podmiotem decydującym o celach i sposobach przetwarzania danych pracowniczych<sup>16</sup>, co oczywiście nie wyklucza możliwości ich powierzenia podmiotom trzecim (takim jak dostawcy systemów informatycznych czy agencje ochrony) na mocy odpowiednich porozumień o powierzeniu przetwarzania<sup>17</sup>. Rodzi to zatem konieczność respektowania przez pracodawcę przepisów o ochronie danych osobowych. Powołane wyżej przepisy Kodeksu pracy są szczególną regulacją sektorową wprowadzoną na mocy delegacji zawartej w art. 88 RODO, co oznacza, że w zakresie przetwarzania danych w kontekście zatrudnienia będą miały one pierwszeństwo przed przepisami ogólnymi RODO. W regulacji tej znajdziemy m.in. szczególną podstawę prawną przetwarzania, ściśle określony termin retencji (przechowywania) danych czy określenie sposobu realizacji obowiązku informacyjnego o stosowaniu monitoringu. Jednak w przypadkach nieuregulowanych przez przepisy szczególne zastosowanie znajdują pozostałe przepisy RODO.

Podnieść należy, że dotychczasowy brak kompleksowej regulacji kwestii związanych z monitoringiem budził poważne zastrzeżenia oraz spotykał się z licznymi głosami krytyki i postulatami o konieczności ustanowienia odpowiednich przepisów w tej materii<sup>18</sup>. Przed 25.5.2018 r. podstawowymi aktami prawnymi znajdującymi zastosowanie dla przetwarzania danych osobowych w stosunkach pracy były Kodeks pracy i ustawa z 29.8.1997 r. o ochronie danych osobowych, przy czym regulacje kodeksowe w zasadzie ograniczały się do treści art. 22<sup>1</sup>, który w kwestiach w nim nieuregulowanych odsyła do przepisów o ochronie danych osobowych. W § 1 i 2 omawianego artykułu ustanawia się zamknięty katalog danych, do których żądania uprawniony jest pracodawca<sup>19</sup>. Należy w tym miejscu zaznaczyć, że choć omawiany art. 22<sup>1</sup> KP upoważnia pracodawcę jedynie do żądania danych osobowych, to z treści artykułu wywodzi się również uprawnienie do przetwarzania danych jako konsekwencji ich gromadzenia<sup>20</sup>. Domaganie się wszelkich danych oso-

bowych nieobjętych przedmiotowym katalogiem musi natomiast, zgodnie z § 4, znajdować podstawę w odrębnych, powszechnie obowiązujących przepisach prawa. Tak sformułowana treść art. 22<sup>1</sup> KP z jednej strony stanowi o prawach pracodawcy, a z drugiej służy ochronie życia prywatnego pracownika, mając na celu utrudnienie lub uniemożliwienie dyskryminowania pracowników ze względu na kryteria zabronione przepisami prawa pracy<sup>21</sup>. W konsekwencji znacznego ograniczenia przez ustawodawcę zakresu danych, do których żądania pracodawca jest uprawniony, liczne spory rodzi kwestia pozyskiwania z inicjatywy pracodawcy danych niemieszczących się w katalogu z art. 22<sup>1</sup> § 1 i 2 KP, jeśli pracownik wyraził na to zgodę. Pogląd o niedopuszczalności takich działań wydaje się dominujący i znajduje uzasadnienie w licznych decyzjach GIODO oraz orzecznictwie<sup>22</sup>. Naczelny Sąd Administracyjny w jednym z wyroków stanął na stanowisku, że wyrażona na prośbę pracodawcy pisemna zgoda pracownika na pobranie i przetworzenie jego danych osobowych narusza prawa pracownika i swobodę wyrażenia przez niego woli, uzasadniając swój pogląd w ten sposób, że brak równowagi w relacji pracodawca – pracownik stawia pod znakiem zapytania dobrowolność w wyrażeniu zgody na

<sup>14</sup> P. Litwiński, [w:] P. Litwiński (red.), Rozporządzenie UE w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i swobodnym przepływem takich danych. Komentarz, Warszawa 2018, komentarz do art. 4, nb 3.

<sup>15</sup> Zgodnie z art. 4 pkt 2 RODO, „przetwarzanie” oznacza operację lub zestaw operacji wykonywanych na danych osobowych lub zestawach danych osobowych w sposób zautomatyzowany lub niezautomatyzowany, taką jak zbieranie, utrwalanie, organizowanie, porządkowanie, przechowywanie, adaptowanie lub modyfikowanie, pobieranie, przeglądanie, wykorzystywanie, ujawnianie poprzez przesłanie, rozpowszechnianie lub innego rodzaju udostępnianie, dopasowywanie lub łączenie, ograniczanie, usuwanie lub niszczenie.

<sup>16</sup> W myśl art. 4 pkt 7 RODO, administratorem jest osoba fizyczna lub prawna, organ publiczny, jednostka lub inny podmiot, który samodzielnie lub wspólnie z innymi ustala cele i sposoby przetwarzania danych osobowych; jeżeli cele i sposoby takiego przetwarzania są określone w prawie Unii lub w prawie państwa członkowskiego, to również w prawie Unii lub w prawie państwa członkowskiego może zostać wyznaczony administrator lub mogą zostać określone konkretne kryteria jego wyznaczenia.

<sup>17</sup> Wskazówki Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych dotyczące wykorzystania monitoringu wizyjnego, Urząd Ochrony Danych Osobowych, Warszawa 2018, s. 14–15; dalej jako: Wskazówki PUODO.

<sup>18</sup> M. Kuba, Monitoring..., s. 561 i 569.

<sup>19</sup> O zamkniętym charakterze tego katalogu: A.M. Świątkowski, Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2018, art. 22<sup>1</sup>, nb 2; A. Malinowski, Kodeks pracy, Warszawa 2015, art. 22<sup>1</sup>, nb 1; G. Sibiga, Zakres stosowania ustawy o ochronie danych osobowych do przetwarzania danych pracowników i osób ubiegających się o zatrudnienie, MoPr 2012, Nr 3, s. 125.

<sup>20</sup> M. Frąckowiak, T. Świeboda, Ochrona danych osobowych pracownika w perspektywie RODO i przepisów dotyczących monitoringu wizyjnego stosowanego przez pracodawcę, MoPr 2018, Nr 7, s. 9; G. Sibiga, Zakres..., s. 124.

<sup>21</sup> A.M. Świątkowski, Kodeks..., komentarz do art. 22<sup>1</sup>, nb 2.

<sup>22</sup> Zob. m.in.: decyzja GIODO z 29.3.2011 r., Nr DIS/DEC–249/14067/11; decyzja GIODO z 15.12.2009 r., Nr DIS/DEC–1261/46988/09; decyzja GIODO z 19.5.2009 r., Nr DOLIS/DEC–400/09; decyzja GIODO z 19.5.2006 r., Nr GI-DEC-DIS–163/06/481; zob. również stanowiska GIODO dostępne na stronach: <https://giodo.gov.pl/pl/348/971>, <https://giodo.gov.pl/pl/348/2962> (dostęp z dnia 10.12.2018 r.).

pobieranie i przetworzenie danych osobowych<sup>23</sup>. Pojawiały się jednak negatywne oceny tak ukształtowanej linii interpretacyjnej jako nienadążającej za potrzebami rynku pracy i stawiającej niepotrzebne granice w rozwoju nowych technologii<sup>24</sup>. Podnoszono również, że nie wydaje się uzasadnione przyjmowanie z góry założenia o braku możliwości wyrażenia przez pracownika zgody spełniającej kryteria stawiane przez prawo ochrony danych, a w konsekwencji niedopuszczalności przetwarzania danych przez pracodawcę na zasadach ogólnych<sup>25</sup>. Dlatego warto zaznaczyć, że podnoszony w doktrynie postulat o wprowadzeniu zgody pracownika jako podstawy przekazania pracodawcy innych danych niż objęte dyspozycją art. 22<sup>1</sup> § 1 i 2 KP<sup>26</sup>, został uwzględniony w procesie dostosowywania brzmienia obowiązujących przepisów prawa pracy do postanowień RODO. Jeśli bowiem ustawa o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem stosowania rozporządzenia 2016/679 zostanie podpisana przez Prezydenta RP<sup>27</sup>, już wkrótce do Kodeksu pracy zostanie dodany art. 22<sup>1a</sup>, zgodnie z którym zgoda osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika będzie mogła stanowić, z pewnymi wyjątkami, podstawę przetwarzania przez pracodawcę danych osobowych innych niż skatalogowane w art. 22<sup>1</sup> KP, niezależnie od tego, czy ich pozyskanie nastąpi z inicjatywy pracodawcy czy pracownika. W świetle poczynionych wyżej uwag zmianę taką należy ocenić jako pozytywną, gdyż kładzie kres wielu problemom interpretacyjnym związanym z brakiem kompleksowej regulacji w tym przedmiocie.

## Przesłanki dopuszczalności poszczególnych form monitoringu po 25.5.2018 r.

Zanim szczegółowo opisane zostaną przesłanki dopuszczalności poszczególnych form monitoringu wprowadzonych w drodze nowelizacji Kodeksu pracy wraz z reformą ochrony danych, wypada pokrótce przybliżyć, jak dotychczas doktryna kształtowała warunki, których spełnienie czyniło monitoring dopuszczalnym. Otóż zaliczało się do nich<sup>28</sup>:

1. Zgodność z prawem – za niedopuszczalne uznawano stosowanie monitoringu polegającego na wykorzystaniu metod sprzecznych z prawem.
2. Istnienie usprawiedliwionego celu – wdrożenie monitoringu musiało mieć swoją wyraźną i uzasadnioną przyczynę.
3. Proporcjonalność – wybrany środek nadzoru powinien być proporcjonalny do założonego celu, jaki monitoring miał spełniać.
4. Transparentność – konieczne było określenie jasnych reguł stosowania monitoringu oraz stopnia jego ingerencji w prywatność pracowników.
5. Spełnienie wymogów określonych w przepisach o ochronie danych osobowych.

Nie ulega wątpliwości, że wszelkie formy monitoringu z punktu widzenia ochrony pracownika mogą potencjalnie stanowić zagrożenie dla jego dóbr osobistych. Dlatego zanim pracodawca wdroży szczególny system nadzoru w swoim zakładzie pracy, powinien on zidentyfikować jego cel (np. poprawa bezpieczeństwa), a następnie dobrać środki i sposób użytkowania monitoringu odpowiednio do założonego celu<sup>29</sup>. Monitoring nie może bowiem prowadzić do nadmiernej ingerencji w sferę osobistą pracownika lub do pozyskiwania jego danych osobowych w zakresie wykraczającym ponad niezbędne potrzeby pracodawcy<sup>30</sup>. Z podobnego założenia wyszedł ustawodawca, dając w przyjętych przepisach wyraz zasadom celowości i proporcjonalności. W myśl art. 22<sup>2</sup> § 1 KP pracodawca może wprowadzić monitoring wizyjny, jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia bezpieczeństwa pracowników, ochrony mienia, kontroli produkcji lub zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Monitoring poczty elektronicznej zaś, zgodnie z art. 22<sup>3</sup> § 1 KP, może być przez pracodawcę wprowadzony, jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia organizacji pracy umożliwiającej pełne wykorzystanie czasu pracy oraz właściwego użytkowania udostępnionych pracownikowi narzędzi pracy. Omawiane przepisy zawierają enumeratywne wyliczenie przyczyn uzasadniających wprowadzenie szczególnego nadzoru nad pracownikami w postaci monitoringu. Brak więc podstaw do zastosowania monitoringu przez pracodawcę w celach innych niż wyrażone *explicite* w Kodeksie pracy. Taki też pogląd wyraził Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych, uzasadniając swoje stanowisko w ten sposób, że 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<sup>31</sup>. Ponadto w obu przepisach wyraźnie posłużono się kryterium niezbędności. Należy je rozumieć tak, że monitoring może być wprowadzony tylko wtedy, kiedy inne, mniej inwazyjne metody zapewniania bezpieczeństwa są niewystarczające, a wskazanych celów nie można osiągnąć w inny sposób niż przez

<sup>23</sup> Zob. wyrok NSA z 1.12.2009 r., I OSK 249/09, Legalis.

<sup>24</sup> A. Malinowski, Kodeks..., komentarz do art. 22<sup>1</sup>, nb 5; podobny pogląd wyrażono w wyroku WSA w Warszawie z 27.11.2008 r., II SA/Wa 903/08, Legalis.

<sup>25</sup> M. Wujczyk, Prawo..., s. 170–171.

<sup>26</sup> *Ibidem*, s. 178.

<sup>27</sup> Na dzień sporządzenia niniejszego opracowania ustawa oczekuje na podpis Prezydenta RP – została ona uchwalona przez Sejm 21.2.2019 r. oraz przyjęta przez Senat bez poprawek 21.3.2019 r.; tekst ustawy dostępny jest na stronie: [http://orka.sejm.gov.pl/opinie8.nsf/dok?OpenAgent&3050\\_u](http://orka.sejm.gov.pl/opinie8.nsf/dok?OpenAgent&3050_u) (dostęp z 22.3.2019 r.).

<sup>28</sup> A. Lach, Monitorowanie pracownika w miejscu pracy, MoPr 2004, Nr 10, s. 267–268.

<sup>29</sup> M. Kuba, Monitoring..., s. 568.

<sup>30</sup> Wskazówki PUODO, s. 13.

<sup>31</sup> *Ibidem*, s. 19–20.

wybraną formę monitoringu<sup>32</sup>. Wybrana forma monitoringu musi więc pozostawać w stosunku proporcjonalności do założonego celu, z uwzględnieniem potrzeby ochrony prawa do prywatności i ochrony danych osobowych pracowników. Zasady celowości i niezbędności są elementem wspólnym dla regulacji monitoringu wizyjnego i monitoringu poczty elektronicznej, natomiast na szerszą uwagę zasługują również regulacje szczególne, odnoszące się do poszczególnych form monitoringu uwzględnionych w Kodeksie pracy.

## 1. Monitoring wizyjny

Z uwagi na fakt, że monitoring wizyjny uważa się za jeden ze sposobów kontroli najsilniej ingerujących w prywatność pracownika<sup>33</sup> oraz ze względu na szczególność ustawowej regulacji, to właśnie tej formie monitoringu poświęcona będzie znaczna część dalszych rozważań. W ustawie wskazano wyczerpująco cztery przypadki, w których zastosowanie przez pracodawcę środków technicznych umożliwiających rejestrację obrazu będzie uzasadnione. Są to: bezpieczeństwo pracowników, ochrona mienia, kontrola produkcji lub zachowanie w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Nie budzi wątpliwości zasadność uznania ochrony bezpieczeństwa pracowników za uzasadniony cel stosowania monitoringu, wszak już na gruncie regulacji sprzed 25.5.2018 r. względy bezpieczeństwa kwalifikowano jako mieszczące się w formule zgodnego z prawem celu kontroli pracownika<sup>34</sup>. Wątpliwości może budzić natomiast objęcie dyspozycją przepisu wyłącznie pracowników. Na terenie zakładu pracy lub wokół niego mogą bowiem przebywać nie tylko osoby trzecie takie jak klienci, kontrahenci, dostawcy itp., ale również osoby świadczące na rzecz pracodawcy usługi lub pracę na podstawie innej niż stosunek pracy (np. zleceniobiorcy, samozatrudnieni). Wydaje się, że zasadne byłoby więc sformułowanie przepisu w sposób mający na celu zapewnienie bezpieczeństwa wszystkim osobom przebywającym na terenie zakładu pracy lub wokół niego, a nie tylko pracowników. Drugą okolicznością uzasadniającą wprowadzenie monitoringu wizyjnego w miejscu pracy jest ochrona mienia. Jeśli przyjąć znaczenie nadane temu zwrotowi w ustawie z 22.8.1997 r. o ochronie osób i mienia<sup>35</sup>, należy rozumieć je jako działania zapobiegające przestępstwom i wykroczeniom przeciwko mieniu, a także przeciwdziałające powstawaniu szkody wynikającej z tych zdarzeń oraz niedopuszczające do wstępu osób nieuprawnionych na teren chroniony. Ponieważ ustawodawca nie wskazał, o czyje mienie chodzi, należy raczej przyjąć, że wprowadzenie monitoringu wizyjnego uzasadniać będzie ochrona mienia nie tylko należącego do pracodawcy, ale również do pracowników, zleceniobiorców czy osób trzecich<sup>36</sup>. Okoliczność ta została więc ujęta w sposób bardzo szeroki. Kolejną przesłanką, której sformułowanie może nastroczać pewnych trudności interpretacyjnych, jest kontrola produkcji. Powstaje

bowiem pytanie, jak ową kontrolę produkcji rozumieć – czy wyłącznie jako monitoring procesów produkcyjnych zapewniający ich prawidłowy, nieprzerwany przebieg oraz kontrolowanie ewentualnych nieprawidłowości, czy również jako kontrola wydajności produkcji i efektywności świadczonej pracy (popularna np. w magazynach, dużych halach produkcyjnych i montażowych), która potencjalnie mogłaby stanowić podstawę oceny pracownika. Rozstrzygnięcie problemu utrudnia fakt, że omawiane przepisy obowiązują zaledwie kilka miesięcy, nie zdążyła się więc wykształcić w tym zakresie jakakolwiek linia orzecznicza. W doktrynie pojawiają się głosy poparcia dla szerszego rozumienia tego zwrotu<sup>37</sup>, jednak w opublikowanych przez Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych wskazówkach dotyczących wykorzystania monitoringu wizyjnego, wyraźnie stanął on na stanowisku, że niedopuszczalne jest stosowanie monitoringu jako środka nadzoru nad jakością wykonywanej pracy<sup>38</sup>. Taka interpretacja wydaje się zgodna nie tylko z literalnym brzmieniem przepisu, który wyraźnie stanowi nie o „kontrolu świadczonej pracy”, a „kontrolu produkcji”, ale również z zaleceniami Grupy Roboczej Artykułu 29<sup>39</sup>. Ostatnią przesłanką stanowiącą podstawę do wprowadzenia środków technicznych umożliwiających rejestrację obrazu jest zachowanie w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Słusznie wskazuje się, że o ile cel ten nie budzi zastrzeżeń, o tyle przedmiotowa forma monitoringu nie wydaje się odpowiednia w kontekście ochrony informacji<sup>40</sup>, zwłaszcza że przepisy o monitoringu nie zezwalają co do zasady na nagrywanie dźwięku towarzyszącego zdarzeniom, a zgodnie z poglądem Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych stosowanie rejestracji dźwięku może zostać uznane za nadmiarową formę przetwarzania danych, wiązać się z odpowiedzialnością administracyjną i cywilną, a nawet karną<sup>41</sup>. Właściwszym środkiem służącym ochronie informacji wydaje się monitoring poczty elektronicznej.

Z podjęciem decyzji o wdrożeniu monitoringu nieodłącznie wiąże się konieczność określenia jego celu, zakresu oraz sposobu zastosowania. Zgodnie z art. 22<sup>2</sup> § 6 KP ustala się je w układzie zbiorowym pracy bądź w regulaminie pracy, a jeśli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie

<sup>32</sup> K. Jaśkowski, E. Maniewska, Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy, Lex/el. 2018, art. 22<sup>2</sup>, 22<sup>3</sup>, nb 2.2; wskazówki PUODO, s. 22.

<sup>33</sup> M. Wójcicki, Prawo..., s. 318.

<sup>34</sup> M. Kuba, Monitoring..., s. 565.

<sup>35</sup> T.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 2142 ze zm.

<sup>36</sup> M. Kuba, [w:] K.W. Baran (red.), Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2018, art. 22<sup>2</sup>, nb 4.4.

<sup>37</sup> M. Frąckowiak, T. Świeboda, Ochrona..., s. 13.

<sup>38</sup> Wskazówki PUODO, s. 19–20; podobny pogląd wyrażono w Kodeksie Praktyk MOP, pkt 5.4.

<sup>39</sup> Opinion 4/2004 on the Processing of Personal Data by means of Video Surveillance, Article 29 Data Protection Working Party, Brussels 2004, s. 25; dalej jako: WP89 4/2004.

<sup>40</sup> M. Kuba, [w:] K.W. Baran (red.), Kodeks..., komentarz do art. 22<sup>2</sup>, nb 4.6.

<sup>41</sup> Wskazówki PUODO, s. 26.

jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy – w obwieszczeniu. Pracodawca nie zawsze zatem będzie uprawniony do samodzielnego określenia celu, zakresu i sposobu zastosowania monitoringu, gdyż na gruncie przepisów Kodeksu pracy wprowadzenie oraz zmiana dwóch pierwszych dokumentów wymaga uzgodnienia z zakładową organizacją związkową<sup>42</sup>. Ustawa nie precyzuje terminu wydania czy daty wejścia w życie obwieszczenia o monitoringu, podobnie jak nie określa terminu na dostosowanie treści układu zbiorowego pracy lub regulaminu. Ustalając taki termin, pracodawca powinien jednak mieć na względzie, że w myśl art. 22<sup>2</sup> § 7 KP poinformowanie pracowników o wprowadzeniu monitoringu musi nastąpić nie później niż dwa tygodnie przez jego uruchomieniem. Ponadto każdorazowo przed dopuszczeniem pracownika do pracy pracodawca powinien przekazać mu na piśmie te same informacje, które ma obowiązek zamieścić w regulaminie pracy, układzie zbiorowym lub obwieszczeniu (art. 22<sup>2</sup> § 8 KP). Obowiązek informacyjny może być więc realizowany bądź w trybie zbiorowym, bądź indywidualnym – zależnie od tego, czy informacja jest przekazywana pracownikowi pozostającemu już w stosunku pracy, czy nowo zatrudnionemu. Niezależnie od powyższego na pracodawcy spoczywa również obowiązek oznaczenia pomieszczeń i terenu objętych monitoringiem wizyjnym w sposób widoczny i czytelny, za pomocą odpowiednich znaków lub ogłoszeń dźwiękowych, nie później niż jeden dzień przed jego uruchomieniem (art. 22<sup>2</sup> § 9 KP). Osoby pozostające w obszarze monitorowanym muszą bowiem mieć świadomość, że miejsce ich pobytu jest obserwowane za pomocą kamer. Jak wskazuje Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych, znaki takie powinny być dostępne przed wejściem w obszar obserwowany, w niezbyt dużej odległości od nadzorowanych miejsc. Ponadto powinny być widoczne, syntetyczne, umieszczone w sposób trwały, zaś wymiary tablic muszą być proporcjonalne do miejsca, gdzie zostały umieszczone. Stosowane mogą być dodatkowo piktogramy informujące o objęciu dozorem kamer<sup>43</sup>. Nie jest jednak wystarczające oznaczenie obszaru objętego monitoringiem wyłącznie piktogramami, gdyż spełnienie obowiązku w sposób określony w § 9 nie konsumuje obowiązku informacyjnego ustanowionego w art. 13 RODO, wynikającego z pełnionej przez pracodawcę funkcji administratora danych. Pełna informacja o monitoringu, obejmująca wszystkie wymogi z art. 13 RODO, powinna być zamieszczona w miejscu monitorowanym, np. na tablicach albo w formie dokumentu dostępnego na recepcji czy też u przedstawiciela administratora<sup>44</sup>. Oznacza to możliwość realizacji obowiązku informacyjnego poprzez podanie informacji podstawowych i uzupełnienie ich w kolejnych warstwach informacyjnych, co z praktycznego punktu widzenia wydaje się bardzo dogodnym wyjściem z uwagi na obszerność klauzul informacyjnych zgodnych z wymogami RODO. Na podstawie opisanych czynności informacyjnych sformułować można zasadę jawności monitoringu wizyjnego, której wprowadzenie bez wątplenia należy

ocenić pozytywnie. Wszak tylko pracownik świadomy bycia obserwowanym jest w stanie chronić się przed nadmierną ingerencją w jego prywatność przez pracodawcę. Na istotne znaczenie realizacji obowiązku informacyjnego wskazuje Europejski Trybunał Praw Człowieka w wyroku w sprawie Lopez Ribalda i inni przeciwko Hiszpanii<sup>45</sup>. W przedmiotowym stanie faktycznym skarżące były kasjerkami w sieci supermarketów. Wobec podejrzania ich o kradzież miejsce ich pracy objęto monitoringiem wizyjnym, jednak nie ujawniono lokalizacji części kamer. W opinii Trybunału doszło więc do naruszenia prawa do poszanowania życia prywatnego i rodzinnego ustanowionego w art. 8 Konwencji ochronie praw człowieka i podstawowych wolności<sup>46</sup>. Warto również nadmienić, że wprowadzenie wymogu jawności monitoringu wizyjnego od dawna było postulowane przez Grupę Roboczą Artykułu 29<sup>47</sup> oraz Międzynarodową Organizację Pracy<sup>48</sup>.

Interesy pracodawcy nie mogą w sposób nadmierny ograniczać dóbr osobistych pracownika, w szczególności jego prawa do prywatności i ochrony danych oraz uzasadnionego oczekiwania co do zapewnienia intymności. Ustawodawca daje temu wyraz w art. 22<sup>2</sup> § 2 KP, ustanawiając zakaz prowadzenia monitoringu wizyjnego w pomieszczeniach sanitarnych, szatniach, stołówkach, palarniach i pomieszczeniach udostępnianych zakładowej organizacji związkowej. Dopuszcza się jednak odejście od tego zakazu, gdy jest to niezbędne do realizacji celu wprowadzenia monitoringu oraz nie narusza to godności i innych dóbr osobistych pracownika – co jest możliwe w szczególności poprzez zastosowanie technik uniemożliwiających rozpoznanie przebywających w tych pomieszczeniach osób (np. oprogramowania zamazującego określone fragmenty kadrowanego obrazu<sup>49</sup>). Pomieszczenia domyślnie wyłączone spod monitoringu wizyjnego mogą zatem być nim objęte tylko wyjątkowo, a nadzór taki powinien być ograniczony czasowo – może to np. oznaczać tymczasowe objęcie nadzorem kamer szafek, do których ktoś usiłował się włamać albo dokonał z nich kradzieży<sup>50</sup>. Zawsze jednak pracodawca powinien rozważnie podchodzić do kwestii monitorowania miejsc zakazanych, wyważając sprzeczne interesy obu stron stosunku pracy.

W art. 22<sup>1</sup> § 3–5 KP uregulowano również w sposób szczególny okres retencji (przechowywania) danych utrwalonych w postaci nagrań obrazu. Wynosi on co do zasady trzy miesiące od dnia nagrania. Jedynie w przypadku gdy nagrania

<sup>42</sup> Por. art. 104<sup>2</sup> i 241<sup>9</sup> KP.

<sup>43</sup> Wskazówki PUODO, s. 14, 20.

<sup>44</sup> *Ibidem*, s. 14.

<sup>45</sup> Wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z 9.1.2018 r. w sprawie López Ribalda i inni przeciwko Hiszpanii, skarga nr 1874/13.

<sup>46</sup> Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności sporządzona w Rzymie 4.11.1950 r., Dz.U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284.

<sup>47</sup> WP89 4/2004, s. 22.

<sup>48</sup> Kodeks Praktyk MOP, pkt 6.14.

<sup>49</sup> Wskazówki PUODO, s. 26.

<sup>50</sup> *Ibidem*, s. 27.

obrazu stanowią lub mogą stanowić dowód w postępowaniu prowadzonym na podstawie prawa, o czym pracodawca powziął wiadomość, termin ten ulega przedłużeniu do czasu prawomocnego zakończenia postępowania. Wyjątek ten ma zapewne na celu zabezpieczenie nagrań utrwalających incydenty, których odtworzenie może mieć znaczenie dla celów dowodowych. Po upływie wskazanych terminów, jeśli przepisy odrębne nie stanowią inaczej, dane osobowe uzyskane w wyniku nagrania muszą ulec zniszczeniu. Powyższe regulacje stanowią więc uszczegółowienie wyrażonej w art. 5 ust. 1 lit. e RODO zasady ograniczenia czasowego, zgodnie z którą dane muszą być przechowywane w formie umożliwiającej identyfikację podmiotu danych, przez okres nie dłuższy, niż jest to niezbędne do celów, w których dane te są przetwarzane.

## 2. Monitoring poczty elektronicznej

Drugą formą monitoringu, uregulowaną wprost w art. 22<sup>3</sup> znowelizowanego Kodeksu pracy, jest kontrola służbowej poczty elektronicznej pracownika. Unormowanie to jest o tyle istotne, że stanowi ograniczenie wolności i tajemnicy komunikowania się, którym ustawodawca nadał szczególną rangę poprzez objęcie ich konstytucyjną ochroną i których ograniczenie może nastąpić jedynie w przypadkach określonych w ustawie i w sposób w niej określony<sup>51</sup>. W świetle omawianej regulacji pracodawca może wprowadzić monitoring poczty elektronicznej, jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia organizacji pracy umożliwiającej pełne wykorzystanie czasu pracy oraz właściwego użytkowania udostępnionych pracownikowi narzędzi pracy. Należy zwrócić uwagę, że wskutek posłużenia się przez ustawodawcę spójnikiem oraz wymagane jest spełnienie obu przesłanek jednocześnie – monitoring poczty elektronicznej pracownika będzie zatem dopuszczalny wyłącznie wówczas, gdy jego zastosowanie będzie niezbędne zarówno do zapewnienia odpowiedniej organizacji pracy, jak i dla właściwego użytkowania udostępnionych pracownikowi narzędzi. Wydaje się, że sposób sformułowania celów przedmiotowej formy monitoringu nie wymaga szerszego komentarza – chronią one interes pracodawcy w tym, aby pracownicy jak najpełniej wykorzystali czas pracy na wykonywanie swoich obowiązków, a także aby odpowiednio korzystali z udostępnionych im w tym celu narzędzi<sup>52</sup>. Jak sygnalizowano już powyżej, można jedynie mieć zastrzeżenia co do nieuwzględnienia monitoringu poczty elektronicznej jako środka mającego na celu ochronę istotnych dla pracodawcy informacji. Wszak w dobie powszechnej informatyzacji ogromne ilości danych są przechowywane przez pracodawców w formie elektronicznej, a ich ujawnienie za pośrednictwem poczty elektronicznej poza system informatyczny pracodawcy może być niezwykle łatwe. Dziwi również, dlaczego ustawodawca ogranicza zakres regulacji wyłącznie do poczty elektronicznej, nie obejmując nią innych metod

komunikacji służbowej, np. wiadomości SMS, komunikatorów w postaci aplikacji na telefon czy rozmów telefonicznych. Jak wskazuje *M. Kuba*, wprowadzenie objęcia monitoringiem również tych innych metod komunikacji jest możliwe na podstawie art. 22<sup>3</sup> § 4 KP, odsyłającego do odpowiedniego stosowania przepisów o monitoringu poczty elektronicznej, jednak zasadność ich unormowania wprost podyktowana jest szczególną doniosłością tajemnicy komunikacji oraz warunkami jej ograniczenia<sup>53</sup>.

W myśl art. 22<sup>3</sup> § 2 KP monitoring poczty elektronicznej nie może naruszać tajemnicy korespondencji oraz innych dóbr osobistych pracownika. Przy wytyczaniu granic owej tajemnicy może jednak powstać wątpliwość co do dopuszczalnego zakresu kontroli pracodawcy, w szczególności gdy w elektronicznej skrzynce pocztowej znajdują się zarówno wiadomości o charakterze służbowym, jak i prywatnym. Niektórzy autorzy podzielają pogląd, że nie można *a priori* zakładać, że każda wiadomość wysłana lub odebrana przy użyciu sprzętu służbowego ma charakter komunikacji służbowej, więc w razie przypadkowego natknięcia się przez pracodawcę na wiadomość o charakterze prywatnym, nie będzie on uprawniony do przeczytania takiej wiadomości w całości, nawet przy istnieniu zakazu korzystania z poczty służbowej do celów prywatnych<sup>54</sup>. Inni zaś proponują domniemanie, że o ile brak wyraźnego oznaczenia prywatnego charakteru korespondencji, o tyle prowadzona jest ona w imieniu pracodawcy, zatem nie może być mowy o jakiegokolwiek poufności korespondencji prowadzonej ze służbowej skrzynki pracownika (z domniemania takiego jednak nie mógłby korzystać pracodawca zakazujący używania służbowej poczty elektronicznej dla celów prywatnych)<sup>55</sup>. Wydaje się więc, że najdogodniejszym wyjściem dla pracodawcy jest wprowadzenie zakazu korzystania z poczty służbowej do celów prywatnych.

Doniosłe znaczenie dla ochrony dóbr osobistych pracownika ma również realizacja zasady jawności. Obowiązek informacyjny w przypadku stosowania monitoringu poczty elektronicznej ukształtowano na wzór przepisów o monitoringu wizyjnym poprzez ich odpowiednie zastosowanie (art. 22<sup>3</sup> § 3 KP). Oznacza to, że podobnie jak przy monitoringu wizyjnym, cele, zakres oraz sposób zastosowania monitoringu muszą zostać określone w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, a w przypadku nowo zatrudnionego pracownika – przekazane mu na piśmie. Ponadto informacja o wprowadzeniu monitoringu

<sup>51</sup> Zob. treść art. 49 Konstytucji RP.

<sup>52</sup> Ochrona danych osobowych w miejscu pracy. Poradnik dla pracodawców, Urząd Ochrony Danych Osobowych, Warszawa 2018, s. 34.

<sup>53</sup> *M. Kuba*, [w:] *K.W. Baran* (red.), *Kodeks...*, komentarz do art. 22<sup>3</sup>, nb 3.1.

<sup>54</sup> *Ibidem*, nb 4.1.

<sup>55</sup> *E. Suknarowska-Drzewiecka*, [w:] *K. Walczak* (red.), *Kodeks pracy*. Komentarz, Warszawa 2018, art. 22<sup>3</sup>, nb 3.

poczty elektronicznej musi zostać przekazana pracownikom nie później niż dwa tygodnie przed jego uruchomieniem, a miejsca monitorowane muszą być oznaczone w sposób widoczny i czytelny. Zastanawia jedynie, w jaki sposób pracodawca miałby spełnić ten ostatni wymóg. Przykładowo przychodzi tu na myśl stosowne oznaczenia na ekranach lub skrzynkach pocztowych pracowników.

Odnosnie pozostałych form monitoringu, odpowiednie zastosowanie znajdują przepisy o monitoringu poczty elektronicznej, jednak pod warunkiem że ich zastosowanie jest niezbędne do zapewnienia organizacji pracy umożliwiającej pełne wykorzystanie czasu pracy oraz właściwego użytkownika udostępnionych pracownikowi narzędzi pracy. Do takich form kontroli można zaliczyć między innymi monitoring systemów informatycznych oraz aktywności pracowników w Internecie, stosowanie urządzeń GPS w samochodach służbowych czy ewidencjonowanie czasu pracy przy użyciu zautomatyzowanych narzędzi.

### 3. Inne obowiązki pracodawcy związane ze stosowaniem monitoringu w miejscu pracy

Poza warunkami legalności stosowania monitoringu w miejscu pracy i związanymi z tym obowiązkami ustanowionymi Kodeksu pracy pracodawca musi również spełnić wiele wymogów prawnych włożonych na niego przez RODO z racji pełnienia roli administratora danych osobowych pracowników. Pracodawca obowiązany jest w szczególności:

- 1) przestrzegać zasad dotyczących przetwarzania danych osobowych, ustanowionych w art. 5 RODO – istotne znaczenie ma tu zwłaszcza zasada rozliczalności, nakazująca administratorowi być w stanie wykazać przestrzeganie innych zasad przetwarzania;

- 2) realizować wobec podmiotów danych obowiązek informacyjny w myśl art. 13–14 RODO – jak już wskazano, realizacja obowiązków informacyjnych wynikających z Kodeksu pracy nie konsumuje tych ustanowionych w rozporządzeniu;
- 3) umożliwiać osobom, których dane dotyczą, realizację praw przyznanych im w art. 15–22 RODO – tj. prawa dostępu, prawa do sprostowania lub usunięcia danych, prawa do ograniczenia przetwarzania, prawa do przeniesienia danych;
- 4) zapewnić bezpieczeństwo danych poprzez wdrażanie odpowiednich środków technicznych i organizacyjnych, aby przetwarzanie odbywało się zgodnie z RODO i aby móc to wykazać, zgłaszanie naruszeń ochrony danych organowi nadzorczemu oraz zawiadamianie podmiotów danych o takich naruszeniach (art. 32–34 RODO).

Ponadto, w sytuacjach określonych w RODO, pracodawca ma również obowiązek przeprowadzenia skutków planowanych operacji przetwarzania dla ochrony danych, powołania inspektora ochrony danych osobowych czy prowadzenia rejestru czynności przetwarzania.

### Podsumowanie

Konkludując, można stwierdzić, że pomimo istnienia pewnych niedoskonałości w treści art. 22<sup>2</sup> i 22<sup>3</sup> KP sam fakt ich włączenia do Kodeksu pracy należy ocenić pozytywnie. Objęcie kompleksową regulacją kwestii związanych ze stosowaniem monitoringu w miejscu pracy było bowiem w dotychczasowym stanie prawnym pożądane z punktu widzenia ochrony prywatności i danych osobowych pracownika.

**Słowa kluczowe:** monitoring w miejscu pracy, dane osobowe, RODO, Rozporządzenie Ogólne o Ochronie Danych Osobowych, Kodeks pracy, pracodawca, administrator, pracownik, podmiot danych, reforma ochrony danych osobowych, prywatność w miejscu pracy.

## Criteria of admissibility to use video surveillance in a workplace and duties of an employer in the light of reform on personal data protection

*The aim of this paper is to analyze the regulations concerning the use of video surveillance in a workplace, introduced into Polish legal system as a result of personal data protection law reform. The author explains the concept and types of video surveillance, indicates and discusses legal grounds for introducing particular forms of monitoring by an employer, formulates their admissibility requirements and describes obligations of an employer. The author's reflections are based on the analysis of labour law and personal data protection law provisions, as well as the views expressed by scholars, jurisprudence, regulatory bodies and international organizations.*

**Keywords:** video surveillance in a workplace, personal data, GDPR, General Data Protection Regulation, labour code, employer, administrator, employee, subject of data, personal data protection reform, privacy in a workplace.