

**Ogólnopolski Związek Zawodowy
Kierowców i Motorniczych**

**INFORMACJA PRAWNA
DOTYCZĄCA ZASAD STOSOWANIA MONITORINGU**

Przedmiotem niniejszej informacji jest wyjaśnienie kwestii związanych z możliwością stosowania przez pracodawcę – Miejski Zakład Komunikacji nadzoru nad terenem zakładu pracy w postaci środków technicznych umożliwiających rejestrację obrazu i dźwięku.

Mówiąc o „zakładzie pracy” należy mieć na względzie, że chodzi to nie tylko o sam budynek w którym znajduje się siedziba pracodawcy i w którym pracownicy wykonują pracę; w przypadku kierowców pracujących w komunikacji miejskiej miejscem pracy jest przede wszystkim środek komunikacji miejskiej (autobus).

Możliwość stosowania przez pracodawcę nadzoru nad terenem zakładu pracy w postaci środków technicznych umożliwiających rejestrację obrazu i dźwięku została uregulowana w przepisach kodeksu pracy – art. 22 (2) i niżej.

Ponadto pracodawcę obowiązują przepisy Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) czyli RODO.

Zgodnie z art. 22(2) kodeksu pracy: **„jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia bezpieczeństwa pracowników lub ochrony mienia lub kontroli produkcji lub zachowania w tajemnicy informacji, których 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 (monitoring).”**

Z wyżej przywołanego przepisu wynika, że monitoring na terenie zakładu pracy i wokół niego może zostać zainstalowany tylko ze ściśle określonych powodów - musi być niezbędny do:

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

Nie można zatem wprowadzić monitoringu np. w celu kontroli godzin przyścia pracowników do pracy.

Kodeks pracy pozwala na monitoring pracowników, ale tylko na monitoring wizyjny. Przywołany przepis art. 22(2) kodeksu pracy mówi o "*środkach technicznych umożliwiających rejestrację obrazu*". Przepis nie pozwala na nagrywanie dźwięku. Niedopuszczalny jest więc montaż kamer z mikrofonami, czy też rozmieszczenie samych mikrofonów w zakładzie pracy. A zatem w środkach komunikacji miejskiej (autobusach) pracodawca nie ma prawa nagrywać dźwięku. Stosowanie kamer rejestrujących również dźwięk, a więc np. rozmowy pracowników może zostać uznane za naruszenie ich prywatności oraz za nadmiarową formę przetwarzania danych. A to wiąże się z odpowiedzialnością nie tylko administracyjną i cywilną, ale również karną. Ponadto w trakcie nagrania obrazu i dźwięku za pośrednictwem kamery może dojść do ujawnienia tajemnic prawnie chronionych (np. tajemnicy przedsiębiorstwa, itp.).

Skoro pracodawca nie może nagrywać dźwięku, to tym bardziej nie może go przetwarzać (np. wykorzystywać nagrań dźwięku przy rozpatrywaniu skarg pasażerów autobusu).

Podkreślenia wymaga, że przywołany przepis kodeksu pracy pozwala pracodawcy na przetwarzanie nagrań obrazu (i tylko obrazu, nie dźwięku) wyłącznie do celów, dla których zostały zebrane.

Przykładowo:

Pracodawca nie może wykorzystać nagrania z kamer monitoringu z autobusu w filmie reklamowym; nie może wykorzystywać nagrań dźwięku przy rozpatrywaniu skarg pasażerów na kierowcę autobusu – jest to niezgodne z prawem przetwarzanie danych pracowników: w pierwszym przypadku - nagranie zostałyby wykorzystane do innego

celu, niż cel, w jakim zainstalowano monitoring; w drugim – nagrywanie dźwięku w ogóle nie jest możliwe.

Pracodawca musi pamiętać, że monitoring nie może obejmować:

- pomieszczeń udostępnianych zakładowej organizacji związkowej,
- pomieszczeń sanitarnych, szatni, stołówek oraz palarni; wyjątkowo można zamontować kamery w tych pomieszczeniach, jeżeli zostaną spełnione łącznie spełnione następujące warunki:
 - zamontowanie kamer w tych pomieszczeniach jest niezbędne do zapewnienia bezpieczeństwa pracowników lub ochrony mienia lub kontroli produkcji lub zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę;
 - nie naruszy to godności oraz innych dóbr osobistych pracownika, w szczególności poprzez zastosowanie technik uniemożliwiających rozpoznanie przebywających w tych pomieszczeniach osób;
 - zastosowanie monitoringu pomieszczeń sanitarnych 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).

Nagrania z monitoringu (nagrania obrazu) obrazu pracodawca przechowuje przez okres nieprzekraczający 3 miesięcy od dnia nagrania; wyjątek: 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 3 miesięcy ulega przedłużeniu do czasu prawomocnego zakończenia postępowania; po upływie tych okresów nagrania zawierające dane osobowe podlegają zniszczeniu, o ile przepisy odrębne nie stanowią inaczej.

Pracodawca stosujący monitoring pracowników musi pamiętać o tym, że kwestie związane z monitoringiem czyli cele, zakres i sposób zastosowania monitoringu trzeba wpisać do:

- układu zbiorowego pracy - jeśli pracodawca jest nim objęty;
- regulaminu pracy - jeśli ma obowiązek ustalić regulamin pracy;
- obwieszczeniu - jeśli nie ma układu zbiorowego ani regulaminu pracy.

O wprowadzeniu monitoringu pracodawca musi poinformować pracowników.

Wynika to z faktu, że pracodawcę obowiązuje RODO – musi zatem przestrzegać art. 12 i 13 RODO. Chodzi tu o wykonanie tzw. obowiązku informacyjnego, czyli podania

pracownikowi przez pracodawcę w przejrzysty sposób wymaganych przez RODO informacji w związku z przetwarzaniem danych osobowych.

Pracodawca musi więc w sposób przyjęty u danego pracodawcy, nie później niż 2 tygodnie przed uruchomieniem monitoringu poinformować o tym pracowników - może się to odbyć np. przez rozesłanie wiadomości na skrzynki e-mail pracowników, wywieszenie informacji na tablicy ogłoszeń w zakładzie pracy itp.

W odniesieniu do nowo przyjętego pracownika (dopiero rozpoczynającego pracę u pracodawcy) - pracodawca przed dopuszczeniem takiego pracownika do pracy przekazuje mu na piśmie informacje, o których mowa.

Jeżeli pracodawca zdecydował się na wprowadzenie monitoringu, ma obowiązek oznaczyć pomieszczenia i teren monitorowany w sposób widoczny i czytelny, za pomocą odpowiednich znaków lub ogłoszeń dźwiękowych, nie później niż jeden dzień przed jego uruchomieniem.

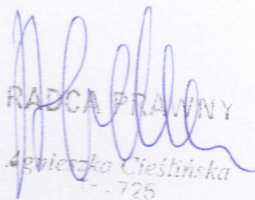
Co ważne - nie jest wystarczająca ogólna informacja, że teren zakładu pracy jest objęty monitoringiem. Pracownicy powinni wiedzieć, które konkretnie pomieszczenia są pod okiem kamer.

Reasumując:

Pracodawca, który chce monitorować pracowników musi pamiętać o szeregu ograniczeń, jakie nakładają na niego przepisy prawa pracy i RODO.

Pracodawca może nagrywać tylko obraz (monitoring wizyjny), ale już nie dźwięk.

Ukryta kamera w miejscu pracy to przestępstwo.


RADCA PRAWNY
Agnieszka Cieślinska
725