

Monitoring w miejscu pracy - obowiązki pracodawcy

Opublikowano: 2 października 2018 • Autor: Anna Porebska APR

30 września 2018 r. minął okres przejściowy, który Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych wyznaczył przedsiębiorcom na dostosowanie się do nowych przepisów dotyczących monitoringu w miejscu pracy. W ustawie o ochronie danych osobowych z 10 maja 2018 r., która weszła w życie 25 maja 2018 r. brak jest bowiem przepisów przejściowych. Po upływie zakreślonych 4 miesięcy [...]



30 września 2018 r. minął okres przejściowy, który Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych wyznaczył przedsiębiorcom na dostosowanie się do nowych przepisów dotyczących monitoringu w

miejscu pracy. W ustawie o ochronie danych osobowych z 10 maja 2018 r., która weszła w życie 25 maja 2018 r. brak jest bowiem przepisów przejściowych. Po upływie zakreślonych 4 miesięcy przedsiębiorcy stosujący monitoring muszą być przygotowani na ewentualną kontrolę ze strony UODO.

Zasady stosowania monitoringu w miejscu pracy zostały uregulowane we wprowadzonych w maju 2018 r. przepisach Kodeksu pracy (art. 22(2) -22(3) KP).

Monitoring może mieć postać monitoringu wizyjnego, czyli szczególnego nadzoru nad terenem zakładu pracy lub terenem wokół zakładu pracy w postaci środków technicznych umożliwiających rejestrację obrazu. Ustawowe regulacje dotyczą jednak również monitoringu poczty elektronicznej oraz innych form monitoringu, czyli np. zastosowanie nadajników GPS w samochodach służbowych.

Kiedy i na jakich zasadach dopuszczalne jest stosowanie monitoringu?

Zgodnie z art. 22(2) § 3 Kodeksu pracy pracodawca może wprowadzić monitoring wizyjny, 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.

Tak pozyskane nagrania obrazu mogą być przetwarzane przez pracodawcę wyłącznie do celów, dla których zostały zebrane. Co istotne, ustawa wprowadza maksymalny okres przechowywania nagrań z monitoringu, wynoszący 3 miesiąca od dnia nagrania. Po upływie tego okresu nagrania podlegają zniszczeniu.

Od tej reguły przewidziano jednak wyjątki – nagrania mogą być przechowywane dłużej, jeśli:

- stanowią dowód w postępowaniu prowadzonym na podstawie prawa lub
- pracodawca powziął wiadomość, iż mogą one stanowić dowód w postępowaniu.

W tych przypadkach nagrania przechowywane są do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.

Czy kamery monitoringu mogą być umieszczone wszędzie?

Zgodnie z przepisami monitoring nie obejmuje pomieszczeń sanitarnych, szatni, stołówek oraz palarni lub pomieszczeń udostępnianych zakładowej organizacji związkowej.

Jednocześnie pracodawcy pozostawiona została otwarta furtka, gdyż pod określonymi warunkami również w tych miejscach monitoring może zostać wprowadzony.

Wyjątkiem jest sytuacja, gdy zastosowanie monitoringu w tych pomieszczeniach jest niezbędne do realizacji określonego ustawowo celu pracodawcy (zapewnienie bezpieczeństwa pracowników, ochrona mienia, kontrola produkcji, zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę), a jednocześnie nie narusza to godności oraz innych dóbr osobistych pracownika, a także zasady wolności i niezależności związków zawodowych. W tym celu pracodawca może m.in. zastosować techniki uniemożliwiające rozpoznanie przebywających w tych pomieszczeniach osób.

Jakie obowiązki spoczywają na przedsiębiorcy stosującym monitoring?

- Cel, 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.

- Pracodawca informuje pracowników o wprowadzeniu monitoringu w sposób przyjęty u danego pracodawcy nie później niż 2 tygodnie przed uruchomieniem monitoringu.
- Przed dopuszczeniem pracownika do pracy pracodawca przekazuje mu informacje o celu, zakresie oraz sposobie zastosowania monitoringu na piśmie.
- W przypadku wprowadzenia monitoringu pracodawca 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.

Obowiązki te spoczywają nie tylko na pracodawcach, którzy po raz pierwszy wprowadzają monitoring w zakładzie pracy, lecz również na wszystkich tych, którzy monitoring stosowali w chwili wejścia w życie ustawy.

To właśnie w celu spełnienia wymogów ustawy wyznaczono okres przejściowy, który niedawno minął. Warto zatem sprawdzić i upewnić się, że dopełniono wszystkich niezbędnych formalności, a monitoring w miejscu pracy stosowany jest zgodnie z przepisami.

W tym zakresie polecić można również „[Wskazówki Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych dotyczące wykorzystywania monitoringu wizyjnego](#)”.



Anna Porebska APR

2 października 2018