

Informacje o wyr

- *GIODO wskaże pracodawcom, jak legalnie kontrolować pracowników*
- *Firmy nie mogą sprawdzać karalności lub stanu zdrowia podwładnych*
- *Dopuszczalne jest stosowanie nawigacji GPS do kontroli służbowych samochodów*

Firmy coraz częściej kontrolują pracowników za pomocą nowoczesnych technologii. Brakuje jednak przepisów, które określałyby np. stosowanie monitoringu. Czy to się zmieni?
Prawdą jest, że brakuje regulacji, które określałyby np. monitoring wideo. A za jego pomocą śledzeni są przecież nie tylko pracownicy firm, ale także osoby postronne, np. klienci. Dlatego cieszę się, że rzecznik praw obywatelskich wystąpił do ministra spraw wewnętrznych i administracji o rozpoczęcie prac nad ustawą, która uregulowałaby te kwestie. W tej sprawie współpracujemy z rzecznikiem. Teraz czekamy na reakcję rządu.

1 Dopóki nie powstaną przepisy precyzyjnie określające zasady stosowania monitoringu wizyjnego, pomocne mogą być zmiany w ustawie o ochronie danych osobowych, które wejdą w życie 7 marca 2011 r. Umożliwiają one generalnemu inspektorowi ochrony danych osobowych kierowanie wystąpieniem do instytucji i przedsiębiorców.
Chciałbym, żeby były one wskazówkami, jak należy stosować obecne przepisy dotyczące ochrony danych osobowych.

Będzie to rodzaj interpretacji urzędowej?
Opinie zawarte w wystąpieniach nie będą miały oczywiście mocy obowiązującej, ale ułatwią przedsiębiorcom i organom państwowym stosowanie ustawy o ochronie danych osobowych. Pracodawcom wskażą np., kiedy dana metoda kontroli pracowników lub pozyskiwania ich danych oso-

bowych jest, zdaniem GIODO, adekwatna do celu, jaki w ten sposób firma chce osiągnąć.

Kiedy takie wystąpienia będą wydawane?

Mogą być one wydawane np. na zakończenie tzw. kontroli sektorowej, czyli przeprowadzanej w różnych przedsiębiorstwach danej branży. Podsumowałyby one problemy, jakie na tle stosowania ustawy o ochronie danych osobowych występują w poszczególnych sektorach.

Pana poprzednik na stanowisku GIODO przedstawił Senatowi petycję w sprawie podjęcia prac nad rozszerzeniem katalogu informacji, jakie pracodawca może pozyskiwać na temat swojego pracownika. Dlaczego pan ją wycofał?

Moim zdaniem generalny inspektor ochrony danych osobowych nie powinien inicjować prac legislacyjnych, które mają na celu rozszerzenie zakresu danych, jakie pracodawca może pozyskiwać od pracownika i kandydata do pracy. Jak wskazuje nazwa funkcji, głównym zadaniem GIODO jest ochrona takich danych, a nie ułatwianie dostępu do nich.

3 Sądzę, że dyskusja na temat informacji, jakie pracodawca może pozyskiwać od pracownika, jest potrzebna, ale powinna być poprzedzona starannymi przygotowaniem. Natomiast do każdej z propozycji przedstawionych w petycji można było mieć zastrzeżenia dotyczące ich zgodności z prawem. Kontrowersji w zasadzie nie budziła tylko sugestia uregulowania zasad przeprowadzania badań psy-



Foto: Włocławek/Górski

Dr Wojciech Wiewiórowski, generalny inspektor ochrony danych osobowych, wcześniej pełnił funkcję m.in. dyrektora departamentu informatyzacji Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji

chologicznych pracowników i kandydatów do pracy.

Niektóre z nich były jednak ważne dla pracodawców, np. możliwość żądania zaświadczenia o niekaralności.

Rozumiem, że pracodawca chciałby wiedzieć, czy osoba,

którą przyjmuje do pracy, była wcześniej karana. Przemawia za tym chęć ochrony np. własnego mienia lub dobra klientów.

4 Jednak wprowadzenie ogólnego przepisu, który pozwalałby pracodawcom na sprawdzanie takich informacji, może spowodować strukturalne

oku nie dla firm

bezrobocie wśród osób skazanych. Dlatego taką propozycję należy najpierw skonsultować np. z kryminologami i socjologami.

Wydaje się jednak, że np. banki powinny mieć prawo, by sprawdzić, czy zatrudniany przez nich pracownik nie był karany za przestępstwa gospodarcze?

Na podstawie przepisów niektórych pracodawcy już teraz mają prawo sprawdzić, czy kandydat do pracy nie był skazany. Osoby karane nie mogą pracować np. w służbach specjalnych lub służbie cywilnej. Prawo do sprawdzenia karalności nie powinno jednak przysługiwać wszystkim pracodawcom na podstawie kodeksu pracy. A to przewidywała wycofana przeze mnie petycja.

Firmy nie wiedzą też, na jakich zasadach i w jakich sytuacjach mogą pozyskiwać tzw. dane biometryczne pracowników, czyli np. linie papilarne.

To rzeczywiście jest luka w prawie. Konieczne jest przygotowanie przepisów, które określiłyby przede wszystkim pojęcie danych biometrycznych i zasady ich pozyskiwania, nie tylko przez pracodawców.

Obecnie obowiązują już bardzo szczegółowe przepisy dotyczące danych biometrycznych, które znajdują się np. w przepisach regulujących wydawanie paszportów czy zbieranie dowodów przez policję, a wciąż nie ma przepisów ogólnych, które określiłyby, czym są informacje biometryczne. To powoduje, że np. pracodawcy nie wiedzą, na jakich zasadach mogą wprowadzać w firmie urządzenia, które umożliwiają im pozyskiwanie takich danych.

Czytniki linii papilarnych na potrzeby ewidencji czasu pracy są coraz częściej instalowane w szpitalach. Czy szpitale mają prawo wprowadzić takie rozwiązanie?

Obecnie prowadzimy sądowy spór z jednym ze szpitali w tego typu sprawie. Nie chcąc komentować postępowania przed jego zakończeniem, wskażę jedynie, że moim zdaniem prac lekarza nie różni się na tyle od innych zawodów, aby uzasadniała stosowanie czytników danych biometrycznych na potrzeby ewidencji czasu pracy.

Lekarzy dotyczą jednak odrębne przepisy regulujące np. ich czas pracy. Jeśli

podpisują kontrakty, nie obowiązują ich 40-godzinny tydzień pracy. Często te same osoby są zatrudniane w wielu placówkach. Czy to nie uzasadnia kontroli na podstawie danych biometrycznych?

Zdaję sobie sprawę, że lekarze pracują często na więcej niż jednym etacie i na różnym podstawie – np. umów o pracę, umów cywilnoprawnych. Jednak podobna sytuacja dotyczy także wielu innych grup zawodowych, choćby nauczycieli czy wykładowców. Lekarze nie są pod tym względem szczególną grupą. Czytniki biometryczne mogą być wprowadzane np. ze względu na ograniczenie dostępu do tajnych informacji lub ze względów bezpieczeństwa, ale nie na potrzeby ewidencji czasu pracy.

Na potrzeby kontroli pracowników firmy sięgają też np. po systemy GPS. Dzięki nim mogą sprawdzać, jak swoje obowiązki wykonują przedstawiciele handlowi lub kierowcy. Czy mają do tego prawo?

Niedozwolona byłaby na pewno jakiegokolwiek typu kontrola samych pracowników przez np. umieszczenie takich urządzeń na ich odzieży. Pracodawca ma natomiast prawo sprawdzać, w jaki spo-

sób pracownik wykorzystuje miejsce służbowe. Dlatego instalowanie systemów GPS w służbowych samochodach jest dopuszczalne, pod warunkiem że pracownik zostanie wcześniej poinformowany o takiej kontroli i procedurach jej przeprowadzania. Na tych samych zasadach dopuszczalna jest kontrola np. służbowego komputera pracownika, a nawet zawartości jego służbowej skrzynki pocztowej.

Czy oprócz systemu GPS w samochodzie służbowym może być zamontowana kamera wideo? Przepisy tego nie precyzują.

Nie można jednoznacznie określić, w jakim miejscu mogą być zamontowane kamery, a w jakim nie. Przed ich zainstalowaniem pracodawca powinien zastanowić się, czy nie istnieją inne, mniej ingerujące w prywatność środki kontroli, umożliwiające osiągnięcie tego samego celu. Np. w zwykłej firmie monitoring wideo w szatni lub toaletach jest niedopuszczalny. Ale w przypadku kopalni diamentów pracodawca mógłby wskazać, że jest to uzasadniona forma kontroli.

ROZMAWIAŁ ŁUKASZ GUZA
Czytaj też B11

1 Wyjaśnienia dla firm w sieci

Wybrane wystąpienia, które od 7.03.2011 r. GIODO może kierować m.in. do przedsiębiorców, mają być dostępne na stronie internetowej www.giodo.gov.pl. Kryteriami doboru do publikacji będą m.in. przydatność dla innych podmiotów i prezentacja stanowiska GIODO w sprawach, które administratorom danych sprawiają najwięcej problemów.

2 Metody kontroli pracowników

Dozwolone

- sprawdzanie służbowej poczty
- przeszukiwanie
- kontrolowanie trzeźwości (za zgodą pracownika)

Niedozwolone

- poddawanie testom wariograficznym*
- przeprowadzanie testów psychologicznych**

3 Dane osobowe dostępne dla firm

Pracodawca może pozyskiwać od pracownika/kandydata do pracy dane obejmujące m.in.:

- imię, nazwisko i adres
- wykształcenie oraz przebieg dotychczasowego zatrudnienia

Michał Serzycki, były GIODO, postulował rozszerzenie tego zbioru m.in. o:

- dane o karalności kandydata
- opinie o kandydacie i referencje z poprzednich miejsc pracy
- wybrane dane o stanie zdrowia

4 Karalność pracowników

Pracodawca musi sprawdzić, czy nie był karany kandydat na stanowisko:

- nauczyciela
- pracownika samorządowego
- policjanta

*chyba że zezwalają na to przepisy

**chyba że przepisy tak stanowią lub jest to metoda adekwatna wobec celu, jaki chce osiągnąć pracodawca