



DR WOJCIECH RAFAŁ WIEWIÓROWSKI – GENERALNY INSPEKTOR OCHRONY DANYCH OSOBOWYCH – WYJAŚNIA



Rozmowa z dr. Wojciechem Rafałem Wiewiórowskim, Generalnym Inspektorem Ochrony Danych Osobowych

► 17 lutego 2011 r. odbyło się w Akademii Leona Koźmińskiego w Warszawie śniadanie naukowe, którego głównym tematem było stosowanie nowoczesnych form nadzoru nad pracownikami. Jakie wnioski płyną z tego spotkania? Czy pracodawcy są chętni, aby stosować takie nowoczesne formy ochrony danych osobowych, a jeśli tak, to czy robią to prawidłowo?

– Na wstępie chciałbym zaznaczyć, że spotkanie w Akademii Leona Koźmińskiego było odnowieniem zwyczaju nieformalnych spotkań przedstawicieli GODO z naukowcami z tej uczelni, jej doktorantami i studentami. Zazwyczaj ich tematem była ochrona danych osobowych, zwłaszcza w relacjach między przedsiębiorcą (pracodawcą) a osobą fizyczną będącą pracownikiem.

Natomiast nawiązując do Pani pytania o stosowanie przez pracodawców nowoczesnych technologii, to rzeczywiście chętnie wykorzystują oni nowoczesne rozwiązania techniczne – zarówno na potrzeby zapewnienia ochrony danych znajdujących się w dyspozycji zakładu pracy, jak i w celu sprawdzania czasu pracy pracowników czy poziomu ich zaangażowania w wykonywaną pracę. Najczęściej stosowany jest monitoring wizyjny, monitoring korespondencji wysyłanej ze służbowych skrzynek pocztowych, monitoring używania we właściwy sposób powierzonych mienia (czyli telefonu, komputera, samochodu służbowego). W samochodach pracodawcy często montują urządzenia GPS w celu sprawdzania, jakimi drogami porusza się pracownik lub gdzie w danej chwili się znajduje. O tych wszystkich formach wykorzystywania nowoczesnych form nadzoru nad zatrudnionymi dyskutowano podczas śniadania naukowego w Akademii Leona Koźmińskiego. Rozmawiano także o przetwarzaniu przez pracodawców danych biometrycznych pracowników – najczęściej w celu ochrony pomieszczeń w zakładzie pracy lub kontroli czasu pracy pracownika.

Śniadania naukowe dowodzą rosnącego zainteresowania pracodawców nowoczesnymi metodami nadzoru nad pracownikami. Niemniej nie ma jednoznacznej odpowiedzi na pytanie, czy pracodawcy stosują te metody poprawnie. Jest to spowodowane m.in. tym, że przepisy prawa albo w ogóle nie regulują tych zagadnień, albo są nieprecyzyjne. Z tego powodu istnieje duży zakres niepewności obu stron stosunku pracy, co do tego, czy używane przez pracodawcę formy nadzoru nad pracownikami są odpowiednio stosowane. Dlatego uważam, że stała współpraca między GODO a przedstawicielami pracodawców i pracowników jest niezbędna.

Śniadanie naukowe, które odbyło się w lutym w Akademii Leona Koźmińskiego, jest początkiem szerszej dyskusji, którą w najbliższym czasie chcemy przeprowadzić w związku z przewidywanymi, także przez Unię Europejską, zmianami w prawie ochrony danych osobowych i zmianą podejścia do ochrony prywatności. Chcemy przedyskutować te kwestie zarówno z przedstawicielami środowiska naukowego, jak i przedstawicielami rynku pracy.

► Czyje wystąpienie wzbudziło największe zainteresowanie uczestników śniadania naukowego i jaką tematykę najchętniej poruszali prelegenci?

– Jestem nieobiektywny przy tego typu ocenie, gdyż 2 na 5 wystąpień były wygłoszone przez moich współpracowników z Biura GODO. Jednak warte podkreślenia jest to, że naprawdę wszystkie wystąpienia były bardzo ważne i ciekawe m.in. z tego względu, że prezentowały określone kwestie z punktu widzenia różnych środowisk. Przedstawiciele Biura GODO omawiali tematykę ochrony danych osobowych z punktu widzenia organu ochrony danych osobowych, naukowcy – z punktu widzenia prawa pracy albo nowych technologii. Swoją prezentację poświęconą biometrii mieli również studenci z Prawniczego Koła Naukowego

Summa Sapientia. Nie ukrywali, że to zagadnienie z zakresu ochrony danych osobowych interesuje ich najbardziej. Okazało się, że ta najmłodsza grupa uczestników spotkania jest bardzo otwarta na wykorzystywanie nowych technologii w dziedzinie ochrony danych, w tym w celu nadzoru nad pracownikami. Jest to dla nich naturalna kolej rzeczy, w odróżnieniu od starszych pokoleń, dla których przykładowo badanie czasu pracy za pomocą przykładania kart magnetycznych (tzw. wejściówek) do czytników jest nowością. To wszystko skłoniło nas do przemyśleń na temat tego, dlaczego prawo tak wolno jest dostosowywane do zmieniającego się świata.

► Jakie pytania były kierowane do Pana, jako do organu ochrony danych osobowych, podczas śniadania naukowego?

– Podstawowe pytanie kierowane zarówno pod adresem GIODO, jak i przedstawiciele jego Biura dotyczyło tego, czy GIODO, jako organ publiczny, nie postępuje zbyt restrykcyjnie. Czy nie stara się być przedstawicielem tylko jednej strony stosunku pracy, czy nie uważa się za reprezentanta jedynie pracowników i za organ chroniący ich interesy. Uważam, że tak nie jest i takie stanowisko prezentowałem na śniadaniu naukowym.

GIODO stara się wyważać interesy obu stron stosunku pracy, tak by pracownikom zapewnić właściwą ochronę danych osobowych i prawo do prywatności, przy jednoczesnym zrozumieniu argumentów przemawiających za przetwarzaniem określonych informacji przez pracodawców. Oceniając dopuszczalność określonych działań, pod uwagę bierzemy przede wszystkim ich celowość. Inne stanowisko zajmiemy w przypadku wykorzystywania nowych technologii na potrzeby zapewnienia bezpieczeństwa zakładu pracy, a inne, gdy będą stosowane w celu kontroli czasu pracy. W przypadku potrzeby zapewnienia bezpieczeństwa zakładu pracy GIODO godzi się na to, by np. niektóre pomieszczenia były poddane szczególnemu rodzajowi nadzoru, chociażby z tego powodu, że są w nich składowane materiały niebezpieczne, wybuchowe czy radioaktywne, czy też dlatego, że są tam przechowywane dokumenty zawierające tajemnicę przedsiębiorcy czy jego *know-how*. Wyciek takiej wiedzy z zakładu pracy z ekonomicznego punktu widzenia może być dla pracodawcy niebezpieczny. Dlatego zabezpieczenie wstępu do takich miejsc z wykorzystaniem biometrii może być uzasadnione, w przeciwieństwie do wykorzystywania jej wyłącznie w celu nieustannego i niczym nieuzasadnionego monitorowania pracowników.

► Sprawą, która w praktyce jest szczególnie trudna dla pracodawców, jest monitoring. Czy śniadanie naukowe zainspirowało Biuro GIODO do działań w celu uregulowania zasad stosowania monitoringu wobec pracowników w miejscu pracy lub zakazywania jego stosowania?

– Większość z metod nadzoru stosowanych przez pracodawców w celu monitorowania pracowników należy uznać za legalne pod jednym warunkiem. Jest nim poinformowanie pracowników o tym, że taka konkretna forma monitoringu jest stosowana. Uważamy też, że pracodawca ma prawo zabronić pracownikom korzystania ze służbowych skrzynek e-mailowych do celów prywatnych tylko po to, aby uniknąć np. wycieku ważnych dla przedsiębiorstwa informacji. Ma też prawo instalowania urządzeń GPS w samochodach służbowych, szczególnie w firmach spedycyjnych czy transportowych. Jest to dopuszczalne, pod warunkiem że pracownik wie, w jaki sposób jest kontrolowany. Sytuacja zupełnie się zmienia, gdy pracownik korzysta do celów firmowych ze swojego prywatnego auta.

Uważam, że w najbliższej przyszłości potrzebne jest jednoznaczne uregulowanie pewnych procedur związanych z kontrolowaniem pracowników. Jednocześnie istnieje wielka trudność stworzenia przepisów prawnych, które unormują tego typu procedury. Nie da się bowiem ustalić jednego standardu dla wszystkich zakładów pracy.

Rozmawiała Karolina Olech