

# Monitoring w firmach wymaga nadzoru

**Wojciech Rafał Wiewiórowski** Pracodawca przed zainstalowaniem kamer powinien zastanowić się, czy nie istnieją inne, mniej ingerujące w prywatność pracowników środki umożliwiające nadzorowanie ich pracy, a tym samym ochronę interesów jego firmy

Kilka tygodni temu kierowca autobusu w czasie jazdy stracił przytomność, pasażerowie zareagowali, udało się uniknąć tragedii. Całą akcję można było obejrzeć w telewizji, bo w autobusie pracodawca zainstalował monitoring. Czy działał zgodnie z prawem chociażby ujawniając nagrania, a może miał obowiązek je zabezpieczyć przed dostępem osób trzecich?

Jest kilka aspektów, które należałoby wziąć pod uwagę, rozpatrując legalność takiego działania, m.in. kto i w jakim celu dokonał nagrania zdarzenia – podróżny będący świadkiem zajścia, czy oko kamery zamontowanej w autobusie przez pracodawcę, a może przez gminę. Gdyby nagranie wykonano z wykorzystaniem sprzętu zainstalowanego przez zatrudniającego kierowcę, to przede wszystkim wskazać należy, że w polskim porządku prawnym brak jest całościowego podejścia do kwestii jego umieszczania. Istnieją jedynie przepisy branżowe, które zezwalają określonym podmiotom na stosowanie monitoringu, w tym na jednoczesne nagrywanie obrazu i dźwięku. O ile jednak ustawodawca przesądził, że do utrwalania obrazu i dźwięku

są uprawnieni np. organizatorzy imprez masowych czy funkcjonariusze Służby Celnej, o tyle uprawnień takich nie nadał pracodawcom.

**Czy pana zdaniem potrzebne są przepisy, które uregulują kwestie stosowania monitoringu także w miejscach, gdzie świadczona jest praca, tak by wszędzie panował jednakowy standard w tym zakresie?**

Tak, biorąc pod uwagę to, że monitoring bywa coraz powszechniej wykorzystywany przez różne podmioty, od kilku lat zabiegam o pilne uchwalenie osobnej ustawy regulującej te kwestie. Wskazując przy tym, iż stosowanie tego typu nadzoru może wiązać się z przetwarzaniem danych osobowych, lecz do oceny takich zdarzeń trudno zastosować ustawę o ochronie danych osobowych.

Niemniej przyjąć można, że jeżeli monitoring jest prowadzony w miejscu pracy, to w wielu przypadkach takie działanie można uznać za uzasadnione interesem pracodawcy. Nie jest do tego wymagana zgoda pracownika, jednak co do zasady przełożony powinien poinformować go wcześniej, że taki nadzór jest stosowany.

**Tyle że brak przepisów, jak widać, nie jest przeszkodą do stosowania nagrań i nadzoru wideo w tysiącach firm.**

Ponieważ jak dotąd nie opracowano przepisów dotyczących stosowania monitoringu w miejscu pracy, to rozpatrując tę kwestię w kontekście relacji pracodawca – pracownik (co byłoby możliwe, gdyby na przykład były jedynie osoby zatrudnione), wskazać należy, że działania takie powinno być uzasadnione konkretnym celem. Instalowanie kamer może być z jednej strony uznane za środek poprawiający bezpieczeństwo określonych miejsc (np. pomieszczeń, w których przechowywane są pieniądze lub wartościowe przedmioty), z drugiej strony ich montaż w celu kontroli jakości pracy podwładnych wymaga analizy w kontekście ochrony prawa do prywatności oraz dóbr osobistych gwarantowanych przepisami konstytucji, kodeksu cywilnego, a także art. 11 i art. 22 kodeksu pracy. W szczególności powinna zostać zachowana równowaga między bezpieczeństwem a prawem do godności i prywatności. Ważne jest, aby pracodawca

podczas rejestrowania obrazu nie naruszał powyższych uprawnień. Przedsiębiorca przed zainstalowaniem kamer powinien zastanowić się, czy nie istnieją inne, mniej ingerujące w prywatność środki umożliwiające osiągnięcie tego samego celu.

**Czy pracodawcę obowiązują jakieś przepisy dotyczące np. okresu przechowywania nagrań i ich udostępniania?**

W wyniku stosowania monitoringu wizyjnego dochodzi do przetwarzania danych osobowych. Dlatego powinny być zachowane zasady ich zabezpieczenia wynikające z ustawy o ochronie danych osobowych. W szczególności chodzi o prawo do kontroli procesu przetwarzania takich informacji przez osobę, której dane dotyczą, tzn. prawo do wglądu do odpowiedniej części nagrania przedstawiającego pracownika, zwłaszcza w sytuacji ewentualnego wewnętrznego postępowania, prowadzonego przez pracodawcę względem zainteresowanego. Pracodawca – jako administrator danych osobowych – jest także zobowiązany do właściwego ich zabezpieczenia.

**A co z ich przechowywaniem?**

Jeżeli chodzi o archiwizowanie nagrań pochodzących z monitoringu, to sam administrator danych osobowych powinien zdecydować, jak długo będą one przydatne, czyli kiedy osiągnięty zostanie cel, dla którego zostały zgromadzone. Okres, po którym zapisy powinny być niszczone, administrator powinien wskazać w prowadzonej polityce bezpieczeństwa. W kwestii dostępu do nagrań pochodzących z monitoringu innych osób niż te, których one dotyczą, należy zaznaczyć, że mogą go mieć jedynie osoby upoważnione przez administratora. Tak wynika z art. 37 ustawy o ochronie danych osobowych.

Jeśli zaś chodzi o upublicznianie nagrań z monitoringu, to aby działanie takie było legalne, pracodawca powinien wskazać podstawę prawną takiej formy ich przetwarzania, z uwzględnieniem faktu, czy osoby widoczne na filmie są rozpoznawalne, czy nie.

Inną kwestią byłoby upublicznienie takich nagrań nie przez pracodawcę, lecz przez inną osobę, która miała do nich dostęp. Wówczas można by rozważać, czy nagrania były właściwie zabezpieczone.

Rozmawiał Tomasz Zalewski



**Wojciech Rafał Wiewiórowski**, generalny inspektor ochrony danych osobowych

FOT. WOITEK GÓRNIKI