

JANUSZ KRASOŃ

Państwowa Inspekcja Pracy we Wrocławiu

## WYBRANE ZAGADNIENIA ZWIĄZANE Z KONTROLĄ MONITORINGU WIZYJNEGO W ZAKŁADZIE PRACY PROWADZONEJ PRZEZ INSPEKTORA PRACY W KONTEKŚCIE OCHRONY DANYCH OSOBOWYCH

**Abstrakt:** Przepisy dotyczące monitoringu wizyjnego w zakładzie pracy zawarte w prawie pracy zostały dodane do kodeksu pracy w efekcie uchwalenia RODO, stąd też korespondują z zasadami i przepisami ochrony danych osobowych. Specyfika tych przepisów wpływa na postępowanie kontrolne inspektora pracy.

**Słowa kluczowe:** Państwowa Inspekcja Pracy, kodeks pracy, kontrola monitoringu, RODO, pracodawca

### WPROWADZENIE

Kontrola monitoringu wizyjnego w zakładzie pracy prowadzona przez inspektora pracy jest postępowaniem wynikającym z obowiązków nałożonych przez ustawodawcę na Państwową Inspekcję Pracy w zakresie kontroli i nadzoru przestrzegania przepisów prawa pracy. Jednak z powodu istoty monitoringu jest postępowaniem niełatwym, w którym kontrolujący obciążony zostaje społecznym kontekstem przedmiotowego zagadnienia i zawiłościami natury prawnej.

Realizacja uprawnień kontrolnych pracodawcy, a monitoring jest właśnie takim uprawnieniem, wiąże się z koniecznością respektowania przez pracodawcę wielu regulacji zarówno z zakresu prawa pracy, jak i prawa cywilnego, niekiedy też prawa karnego. Wdrożony przez pracodawcę monitoring wizyjny, w zależności od jego zakresu oraz stosowanych narzędzi, może stanowić zagrożenie dla dóbr osobistych pracownika, przede wszystkim jego godności oraz prywatności. Informacje pozyskiwane w jego toku należy kwalifikować jako dane osobowe w rozumieniu przepisów o ochronie danych osobowych.

Wydaje się zasadnym, aby w przypadku omawiania postępowania kontrolnego monitoringu zakładowego prowadzonego przez inspektora pracy z jednej

strony omówić wymogi jakie determinują wprowadzenie tej formy kontroli pracownika w kontekście ochrony danych osobowych, z drugiej — zwrócić uwagę na trudności w zakresie dokonania przez inspektora pracy pełnej oceny, czy zastosowany w zakładzie monitoring jest zgodny z prawem.

## MONITORING WIZYJNY PRACOWNIKA A OCHRONY DANYCH OSOBOWYCH

Zgodnie z art. 4 pkt 1 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27 kwietnia 2016 roku w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych (RODO) dane osobowe to informacje o zidentyfikowanej lub możliwej do zidentyfikowania osobie fizycznej. W następstwie stosowania monitoringu wizyjnego pracodawca gromadzi informacje o pracowniku, a więc o osobie zidentyfikowanej<sup>1</sup>. Ważę problematyki podkreślił Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych, który w czerwcu 2018 roku opublikował na stronach internetowych Urzędu wskazówki dotyczące wykorzystywania monitoringu wizyjnego, w których stwierdził, że: „Monitoring wizyjny jest inwazyjną formą przetwarzania danych osobowych i jako taki powinien podlegać szczególnej weryfikacji przez administratora potrzeby jego stosowania i konieczności zabezpieczenia oraz kontroli przez organy kontrolne”<sup>2</sup>.

Przepisy dotyczące monitoringu wizyjnego pracowników zostały przyjęte w wyniku reformy prawa ochrony danych osobowych, która z kolei była następstwem uchwalenia przez Parlament Europejski rozporządzenia RODO. Zgodnie z art. 88 ust. 1 RODO kraje Unii Europejskiej mogły przyjąć szczegółowe przepisy mające zapewnić ochronę praw i wolności w przypadku przetwarzania danych osobowych pracowników, dotyczących między innymi rekrutacji, wykonania umowy o pracę, obowiązków prawnych, zarządzania, planowania i organizacji pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony własności pracodawcy, korzystania ze świadczeń związanych z zatrudnieniem czy celów zakończenia stosunku pracy. Przesądzono także, że regulacje krajowe muszą obejmować odpowiednie i szczegółowe środki zapewniające osobie, której dane dotyczą, poszanowanie jej godności oraz prawnie uzasadnionych interesów i praw podstawowych. Monitoring w miejscu pracy został więc potraktowany szczególnie i uznany jako istotny w znaczeniu społecznym. Polski ustawodawca wprowadził regulacje sektoro-

<sup>1</sup> Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27.04.2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych, Dz.Urz.UE L 119 z 4.05.2016 r.

<sup>2</sup> *Wskazówki Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych dotyczące wykorzystywania monitoringu wizyjnego. Wersja I*, Urząd Ochrony Danych Osobowych, 10.07.2018, [https://uodo.gov.pl/data/filemanager\\_pl/1200.pdf](https://uodo.gov.pl/data/filemanager_pl/1200.pdf) (dostęp: 19.08.2022).

we dotyczące ochrony danych osobowych pracowników dokonując stosownych zmian w kodeksie pracy. Przepisy zostały dodane do k.p. na podstawie ustawy o ochronie danych osobowych<sup>3</sup>. Obowiązują one od 25 maja 2018 roku, przy czym art. 22<sup>2</sup> w obecnym brzmieniu obowiązuje od 4 maja 2019 roku<sup>4</sup>. Można je zatem uznać za przepisy szczególne w rozumieniu art. 88 RODO.

Przepisy regulujące monitoring w zakładzie pracy zawarte w art. 22<sup>2</sup> k.p. dają pracodawcy prawo do ich wdrożenia i precyzują wymogi niezbędne do spełnienia, a w przypadku pracodawcy-administratora określają podstawę prawną dla przetwarzania danych osobowych. Zauważyć można, że treść przywołanego artykułu koresponduje z wieloma zasadami dotyczącymi przetwarzania danych osobowych opisanymi w RODO. Poniżej opisanych zostanie kilka przykładów korelacji przepisów zawartych w art. 22<sup>2</sup> k.p. z wybranymi zasadami przetwarzania danych osobowych wynikających z RODO.

Zgodnie z art. 22<sup>2</sup> § 1 pracodawca może, w pewnych okolicznościach, wprowadzić szczególny nadzór nad terenem zakładu pracy lub terenem wokół zakładu pracy w postaci środków technicznych umożliwiających rejestrację obrazu — 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. Z przepisu wynika, że pracodawca ma prawo zastosować monitoring tylko i wyłącznie w celach wymienionych w tym artykule, więc mamy tu do czynienia z jednoznacznie określonym celem przetwarzania danych osobowych pracowników. Jednocześnie katalog przesłanek pozwalający na wprowadzenie monitoringu wizyjnego w zakładzie pracy jest zamknięty. Zastosowanie przez pracodawcę tej formy kontroli wobec pracowników w innych celach będzie niezgodne z prawem pracy, a także naruszy przepisy o ochronie danych osobowych.

Na podstawie art. 22<sup>2</sup> § 3 k.p. pracodawca przechowuje nagrania obrazu przez okres nieprzekraczający trzech miesięcy od dnia nagrania. Regulacja odnosi się wprost do zasady ograniczenia czasowego, wedle której dane osobowe nie mogą być przechowywane w formie umożliwiającej identyfikację osób fizycznych przez okres dłuższy, niż jest to niezbędne do celów, dla których dane są przetwarzane. Mówi o tym art. 5 ust. 1 lit. e RODO. Jeśli jednak nagrania mają stanowić dowód w postępowaniu prowadzonym na podstawie przepisów prawa lub pracodawca powziął wiadomość, że mogą stanowić dowód w takim postępowaniu, okres trzech miesięcy ulega przedłużeniu do czasu prawomocnego zakończenia postępowania — art. 22<sup>2</sup> § 4 k.p. Ustalenie powyższej okoliczności jako przesłan-

<sup>3</sup> Ustawa z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych, Dz.U. z 2019 r. poz. 1781.

<sup>4</sup> Ustawa z dnia 21 lutego 2019 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem stosowania 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), Dz.U. z 2019 r. poz. 730.

ki dalszego przechowywania nagrań z monitoringu należy uznać jako prawnie uzasadniony interes pracodawcy-administratora danych osobowych w rozumieniu art. 6 ust. 1 lit. f RODO. Z kolei art. 22<sup>2</sup> § 5 k.p. stanowi, że po upływie okresu trzech miesięcy lub — w przypadku wskazanym w art. 22<sup>2</sup> § 4 k.p. — po prawomocnym zakończeniu postępowania, uzyskane w wyniku monitoringu nagrania obrazu zawierające dane osobowe podlegają zniszczeniu.

Kolejną zasadą zawartą w omawianych przepisach jest zasada jawności kontroli pracownika. Pracodawca jest zobowiązany realizować powyższą zasadę wielopłaszczyznowo. Po pierwsze, informacja dotycząca monitoringu wizyjnego ma mieć charakter informacji zbiorowej, skierowanej do ogółu pracowników, bowiem zgodnie z art. 22<sup>2</sup> § 7 k.p. pracodawca ma obowiązek poinformowania pracowników o wprowadzeniu monitoringu, w sposób przyjęty u danego pracodawcy, nie później niż dwa tygodnie przed jego uruchomieniem. Informacja ta ma charakter uprzedni. Po drugie, informowanie o monitoringu ma odbywać się także w trybie indywidualnym. Art. 22<sup>2</sup> § 8 k.p. stanowi, że przed dopuszczeniem pracownika do pracy pracodawca przekazuje mu pisemną informację o celu, zakresie i sposobie zastosowania monitoringu.

Niezależnie od spełnienia obowiązku informacyjnego, na zasadach wskazanych w art. 22<sup>2</sup> § 7–8 k.p. pracodawca ma również dokonać odpowiedniego oznaczenia terenu objętego monitoringiem, tak aby pracownik nie miał wątpliwości, która konkretnie przestrzeń jest poddana kontroli. Jak stanowi art. 22<sup>2</sup> § 9 k.p., pracodawca jest zobowiązany oznaczyć pomieszczenia i teren monitorowany w sposób widoczny i czytelny, za pomocą odpowiednich znaków lub ogłoszeń dźwiękowych. Ma to uczynić nie później niż dzień przed uruchomieniem monitoringu. Poza obowiązkami o charakterze informacyjnym ustawodawca przesądza również o sposobie wdrożenia szczególnego nadzoru nad terenem zakładu pracy lub terenem wokół zakładu pracy w postaci środków technicznych umożliwiających rejestrację obrazu.

W myśl art. 22<sup>2</sup> § 6 k.p. cele, zakres oraz sposób zastosowania monitoringu ustala się w układzie zbiorowym pracy lub regulaminie pracy, a jeśli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy, kwestie te mają się znaleźć w obwieszczeniu. W zależności zatem od tego, który z powyższych wariantów znajduje zastosowanie, pracodawca uzgadnia te zagadnienia ze związkami zawodowymi albo ustala je sam.

Spełnienie przez pracodawcę ustanowionych na mocy art. 22<sup>2</sup> § 7–9 k.p. obowiązków informacyjnych związanych z wdrażaniem monitoringu wizyjnego nie konsumuje jednak obowiązków pracodawcy jako administratora danych osobowych. Jak stanowi art. 22<sup>2</sup> § 10 k.p., przepis art. 22<sup>2</sup> § 9 k.p. nie narusza art. 12 i 13 RODO.

Warto także zauważyć, że w art. 22<sup>2</sup> § 1 i 2 ustawodawca, wyznaczając jednoznacznie granice dopuszczalnego monitoringu pracownika, dodatkowo podkreślił kwestie ochrony godności i dóbr osobistych pracownika oraz zasadę wolności

i niezależności związków zawodowych, co wyraża się w zakazie monitoringu wizyjnego w pomieszczeniach sanitarnych, szatniach, stołówkach, palarniach i pomieszczeniach udostępnianych zakładowej organizacji związkowej, chyba że jest to niezbędne dla realizacji celu określonego w art. 22<sup>2</sup> § 1 i nie narusza godności i innych dóbr osobistych pracownika. Przepisy te korespondują także z zasadami dotyczącymi przetwarzania danych osobowych określonymi w art. 5 w związku z art. 6 w związku z art. 9 RODO.

Szerszej refleksji wymaga na koniec zawarta w art. 22<sup>2</sup> § 1 zasada adekwatności i proporcjonalności gromadzenia danych osobowych. Przywołany przepis nie tylko definiuje cele, dla realizacji których pracodawca może wdrożyć monitoring wizyjny, ale wprowadza dodatkowe kryterium — „pojęcie niezbędności” — którego spełnienie jest wymogiem koniecznym przy wprowadzaniu tej formy kontroli. Opisując nowe ramy prawne stosowania przez pracodawcę monitoringu wizyjnego w zakładzie pracy, Michał Miłosz i Justyna Świątek-Rudoman słusznie zauważają, że:

ze względu na inwazyjność nadzoru wizyjnego jako formy przetwarzania danych osobowych monitoring może być zastosowany, jeśli zamierzonych celów nie może pracodawca osiągnąć innymi efektywnymi metodami niewymagającymi przetwarzania danych osobowych lub w mniejszym stopniu ingerującymi w prawo jednostki do prywatności i ochrony danych osobowych. Pracodawca musi ocenić, czy obszar, na jakim ma być wprowadzony monitoring wizyjny oraz parametry stosowanego systemu monitoringu (np. pole kamer, ciągły charakter monitoringu, wysoka rozdzielczość nagrań umożliwiające odczyt monitorów komputerowych) są adekwatne do osiągnięcia zamierzonych celów i w konsekwencji ograniczyć obszar monitorowania oraz parametry systemu do niezbędnego zakresu<sup>5</sup>.

Narzędziem przydatnym do określenia niezbędności przetwarzania danych osobowych w kontekście wdrożonego monitoringu może być ocena skutków dla ochrony danych osobowych DPIA (Data Protection Impact Assessment). DPIA to proces mający na celu scharakteryzowanie przetwarzania danych, dokonanie oceny jego niezbędności i proporcjonalności oraz wsparcie administratora w zarządzaniu ryzykiem naruszenia praw lub wolności osób fizycznych wynikającym z tego przetwarzania. Ocena skutków ma służyć ocenie ryzyka, na jakie narażone jest przetwarzanie danych osobowych, a także do wprowadzenia adekwatnych środków zaradczych ograniczających to ryzyko do poziomu akceptowalnego. Czynności, dla których przeprowadzenie oceny jest obowiązkowe, znajdują umocowanie w art. 35 ust. 4 RODO. Organ nadzorczy ustanawia i podaje do publicznej wiadomości wykaz rodzajów operacji przetwarzania podlegających wymogowi dokonania oceny skutków dla ochrony danych. Podstawą ogłoszenia Komunikatu Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych jest art. 54 ust. 1 pkt 1 w związku z art. 172 ustawy o ochronie danych osobowych. Prezes Urzędu Ochrony danych

---

<sup>5</sup> M. Miłosz, J. Świątek-Rudoman, *Nowe ramy prawne stosowania przez pracodawcę monitoringu wizyjnego w zakładzie pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2019, nr 4, s. 34.

osobowych w wydanych niewiążących wytycznych przygotował propozycję wykazu operacji, w jakich przetwarzanie danych osobowych przy użyciu monitoringu wizyjnego wymagają przeprowadzenia oceny skutków<sup>6</sup>. Z opublikowanego wykazu operacji wynika, że Prezes UODO nie wskazał monitoringu wewnątrzzakładowego jako operacji wymagającej dokonania oceny DPIA. Natomiast Grupa Robocza art. 29<sup>7</sup> w swoich zaleceniach interpretuje że ocenę skutków należy dokonać w sytuacji, kiedy przetwarzanie danych odbywa się na dużą skalę, co znaczy, że należy wziąć pod uwagę: liczbę osób, których dane dotyczą, ilość danych, czas trwania lub ciągłość przetwarzania oraz zakres geograficzny przetwarzania, a z taką sytuacją mamy do czynienia w wielu podmiotach zatrudniających pracowników. Ponadto Grupa Robocza art. 29 wskazała wśród przykładów przetwarzania, w których istnieje prawdopodobieństwo, że wymagane będzie przeprowadzenie oceny skutków dla ochrony danych sytuację, w której „przedsiębiorstwo systematycznie monitoruje działania swoich pracowników m.in. ich stanowiska pracy”.

## ZAKRES KONTROLI INSPEKTORA PRACY

Nie ulega wątpliwości, że kwestie związane z monitoringiem wizyjnym w zakładzie pracy mają prawo kontrolować pracownicy Urzędu Ochrony Danych Osobowych w imieniu prezesa tego urzędu. Podstawę do tego dają art. 34, 60 i 78 u.o.d.o. Z przytoczonych przepisów wynika, że organem właściwym w sprawie ochrony danych osobowych jest prezes UODO, a także że to on przeprowadza kontrolę przestrzegania przepisów o ochronie danych oraz prowadzi postępowanie w sprawie ich naruszenia. Z drugiej strony prawo do kontroli monitoringu wchodzi w zakres uprawnień Państwowej Inspekcji Pracy. Artykuł 18<sup>4</sup> k.p. i art. 10 ustawy o PIP<sup>8</sup> stanowi, że inspekcja pracy sprawuje nadzór i kontrolę przestrzegania prawa pracy — a więc również zamieszczonych w k.p. regulacji dotyczących monitoringu. Z powyższego wynika, że inspektor pracy kontroluje monitoring wizyjny w zakładzie pracy i ocenia, czy pracodawca dostosował się przy jego wprowadzaniu do wymogów zawartych w art. 22<sup>2</sup> k.p.

<sup>6</sup> Komunikat Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych z dnia 17 czerwca 2019 r. w sprawie wykazu rodzajów operacji przetwarzania danych osobowych wymagających oceny skutków przetwarzania dla ich ochrony, M.P. z 2019 r. poz. 666.

<sup>7</sup> *Opinia 2/2017 Grupy Roboczej art. 29 na temat przetwarzania danych w miejscu pracy*, WP 249, Archiwum GIODO, 21.02.2018, <https://archiwum.giodo.gov.pl/pl/file/13179> (dostęp: 19.08.2022). Grupa Robocza powołana została na mocy art. 29 dyrektywy 95/46/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 24 października 1995 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w zakresie przetwarzania danych osobowych i swobodnego przepływu tych danych jako niezależny podmiot o charakterze doradczym. Została rozwiązana 25 maja 2018 r., a w jej miejsce powołano Europejską Radę Ochrony Danych.

<sup>8</sup> Ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, Dz.U. z 2022 r. poz. 1614.



Oczywistym jest, że wdrożenie monitoringu dopuszczalne jest jedynie w celu zapewnienia bezpieczeństwa pracowników, ochrony mienia, kontroli produkcji oraz zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, dlatego też monitoring służący innym celom będzie przez inspektora pracy zakwestionowany jako niezgodny z prawem. Zdecydowanie trudniejszą kwestią będzie dla inspektora pracy rozstrzygnięcie czy wdrożenie monitoringu było niezbędne w sytuacji, kiedy pracodawca zastosował monitoring zgodnie z celami określonymi w art. 22<sup>2</sup> § 1. k.p., to znaczy czy zastosowanie monitoringu było faktycznie niezbędne do zapewnienia określonego przez pracodawcę celu. W praktyce nie jest to jednak sprawa prosta. Inspektor pracy miałby bowiem ocenić, czy osiągnięcie celów nie byłoby możliwe bez wprowadzania monitoringu w sytuacji, kiedy ocena niezbędności wdrożenia tej formy kontroli pracownika leży w kompetencjach pracodawcy. Inspektor pracy ma ograniczone możliwości weryfikacji podjętej przez pracodawcę decyzji. Nie ma tu też znaczenia, czy pracodawca-administrator dokonał przed wdrożeniem monitoringu oceny skutków dla ochrony danych osobowych, czy też jej nie dokonał, bowiem inspektor pracy nie ma podstawy prawnej ani kompetencji, by rozstrzygnięcie pracodawcy w tym zakresie kwestionować lub weryfikować. Zgodnie z art. 21 ustawy o PIP postępowanie kontrolne inspektora pracy ma na celu ustalenie stanu faktycznego w zakresie przestrzegania prawa pracy. Ustalając stan faktyczny inspektor pracy musi rozstrzygnąć nie tylko, czy był on niezbędny, ale również czy wprowadzony w określonym celu monitoring służy do osiągnięcia tego celu. Zasadność uznania ochrony bezpieczeństwa pracowników za uzasadniony cel stosowania monitoringu nie budzi wątpliwości. Może je natomiast wywołać sytuacja, kiedy stan faktyczny zastosowanego monitoringu wskazuje, że nie obejmuje wyłącznie pracowników, ale głównie osoby trzecie, takie jak klienci, kontrahenci czy dostawcy, a także osoby świadczące na rzecz pracodawcy usługi lub pracę na podstawie innej niż stosunek pracy, na przykład zleceniobiorcy czy samozatrudnieni. Zdecydowanie problematycznym w ocenie będzie także monitoring zastosowany w celu bezpieczeństwa pracowników wykonujących prace o niskim ryzyku wystąpienia zdarzeń zagrażających ich bezpieczeństwu, takich jak na przykład pracownicy biurowi. W przypadku, kiedy okolicznością uzasadniającą wprowadzenie monitoringu wizyjnego w miejscu pracy jest ochrona mienia, ocena stanu faktycznego wydawałaby się z pozoru prostsza, jeśli monitoring rzeczywiście swoim zakresem chroni mienie, oraz jeśli przyjmiemy, że ochronę mienia interpretujemy zgodnie z ustawą o ochronie osób i mienia<sup>9</sup> i rozumiemy jako działania zapobiegające przestępstwom i wykroczeniom przeciwko mieniu, a także przeciwdziałające powstawaniu szkody wynikającej z tych zdarzeń oraz niedopuszczające do wstępu osób nieuprawnionych na teren chroniony. Ustawodawca nie wskazał, o czyje mienie chodzi, należy wobec tego przyjąć, że wprowadzenie monitoringu wizyj-

<sup>9</sup> Ustawa z dnia 22 sierpnia 1997 r. o ochronie osób i mienia, Dz.U. z 2021 r. poz. 1995.

nego uzasadniać będzie ochrona mienia nie tylko należącego do pracodawcy, ale również do pracowników, zleceniobiorców czy osób trzecich. W praktyce analiza stanu faktycznego może jednak stwarzać kłopoty w ocenie inspektora pracy także i w tym przypadku. Trudno jest jednoznacznie stwierdzić, czy wprowadzony w celu ochrony mienia monitoring swym zasięgiem nie obejmuje również pracowników lub głównie pracowników pod pretekstem ochrony mienia, wychodząc w ten sposób poza cel, do realizacji którego został wdrożony.

Kolejną przesłanką, której sformułowanie wywołuje trudności interpretacyjne i problemy w ustaleniu stanu faktycznego, jest kontrola produkcji. Czy należy ją rozumieć wyłącznie jako monitoring procesów produkcyjnych zapewniający ich prawidłowy przebieg, czy również jako kontrola wydajności produkcji i efektywności świadczonej pracy (popularna na przykład w magazynach, dużych halach produkcyjnych i montażowych), która potencjalnie mogłaby stanowić podstawę oceny pracownika? Opisując kryteria dopuszczalności stosowania monitoringu w miejscu pracy oraz związane z tym obowiązki pracodawcy w świetle reformy ochrony danych osobowych, Olga Dąbrowska słusznie zauważa, że:

W opublikowanych przez Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych wskazówkach dotyczących wykorzystania monitoringu wizyjnego wyraźnie stanął on na stanowisku, że niedopuszczalne jest stosowanie monitoringu jako środka nadzoru nad jakością wykonywanej pracy. Taka interpretacja wydaje się zgodna nie tylko z literalnym brzmieniem przepisu, który wyraźnie stanowi nie o „kontrolu świadczonej pracy”, a „kontrolu produkcji”, ale również z zaleceniami Grupy Roboczej art. 29. Ostatnią przesłanką stanowiącą podstawę do wprowadzenia środków technicznych umożliwiających rejestrację obrazu jest zachowanie w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. O ile cel ten nie budzi zastrzeżeń, o tyle przedmiotowa forma monitoringu nie wydaje się odpowiednia w kontekście ochrony informacji, zwłaszcza że przepisy o monitoringu nie zezwalają na nagrywanie dźwięku towarzyszącego zdarzeniom, a zgodnie z poglądem Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych stosowanie rejestracji dźwięku może zostać uznane za nadmiarową formę przetwarzania danych i wiązać się z odpowiedzialnością administracyjną, cywilną, a nawet karną<sup>10</sup>.

Decydując się na wprowadzenie monitoringu przy użyciu kamer, pracodawca powinien mieć na względzie właściwe ich rozmieszczenie na terenie zakładu pracy. Ulokowanie kamer w miejscach, w których pracownik ma szczególne prawo oczekiwać poszanowania prywatności, jest sprzeczne z prawem. Ustawodawca przesądził w art. 22<sup>2</sup> § 2 k.p. zakaz prowadzenia monitoringu w pomieszczeniach sanitarnych, szatniach, stołówkach oraz palarniach, jak również w pomieszczeniach udostępnianych zakładowej organizacji związkowej. Zakaz ten nie ma jednak charakteru bezwzględnego, co powoduje, że kontrola przestrzegania wymogów zawartych w tym przepisie może stwarzać spore problemy. W myśl komentowanego przepisu zainstalowanie środków technicznych umożliwiających

<sup>10</sup> O. Dąbrowska, *Kryteria dopuszczalności stosowania monitoringu w miejscu pracy oraz związane z tym obowiązki pracodawcy w świetle reformy ochrony danych osobowych*, „Prawo Mediów Elektronicznych” 2019, nr 1, s. 16.



rejestrację obrazu w wyżej wymienionych pomieszczeniach jest dopuszczalne, jeśli jest ono niezbędne dla realizacji celu określonego w art. 22<sup>2</sup> § 1 k.p. i pod warunkiem, że nie naruszy to godności i innych dóbr osobistych pracownika. Jak wskazuje się w art. 22<sup>2</sup> § 2 k.p., jest to możliwe w szczególności dzięki zastosowaniu technik uniemożliwiających rozpoznanie przebywających w tych pomieszczeniach osób. Nasuwają się jednak wątpliwości, czy prowadzenie monitoringu na takich zasadach realizuje w ogóle jakiś cel, skoro istotą użytkowania narzędzi takich jak kamery jest ułatwienie ustalenia tożsamości sprawców naruszeń. Trudno sobie ponadto wyobrazić poszanowanie godności czy prywatności pracownika przy zastosowaniu kamer w miejscach takich jak toalety czy szatnie. Ocena stanu faktycznego przez inspektora pracy, a zwłaszcza rozstrzygnięcie, czy w sytuacji wdrożenia monitoringu w pomieszczeniach sanitarnych i szatniach zastosowane techniki są właściwe, może być w praktyce niemożliwe, a w każdym razie mocno subiektywne. Przesądzenie zaś, czy zastosowane techniki (niska rozdzielczość kamer itp.) są właściwe, znajduje się zdecydowanie poza kompetencjami inspektora pracy. Wydaje się, że ustawodawca dokonał zbyt daleko idącego uproszczenia włączając do tej samej kategorii pomieszczenia sanitarne i szatnie, stołówki, palarnie. Bezsprzecznie ryzyko naruszenia dóbr osobistych pracownika w przypadku pomieszczeń sanitarnych i szatni jest największe. Zdaniem Grupy Roboczej art. 29 toalety, łazienki czy szatnie to miejsca, które są przeznaczone do osobistego użytku pracowników, dlatego też nie powinny być one objęte monitoringiem wizyjnym. Druga kategoria wskazanych w art. 22<sup>2</sup> § 2 k.p. pomieszczeń to stołówki i palarnie, a więc w dalszym ciągu miejsca nieprzeznaczone do wykonywania pracy. Wydaje się jednak, że ewentualne zamieszczenie kamer w tym obszarze nie jest dla pracownika tak dotkliwe, jak w przypadku pierwszej grupy pomieszczeń.

Najmniej problematyczną w postępowaniu kontrolnym inspektora pracy wydaje się ocena wykonania obowiązku jawności przetwarzania danych oraz obowiązku informacyjnego pracodawcy wobec pracowników. Wyrazem tego jest wymóg odpowiedniego formalnego uregulowania funkcjonowania monitoringu w zakładzie pracy oraz obowiązki informacyjne ciążyące w tym względzie na pracodawcy. Przepisy kodeksu pracy zawarte w art. 22<sup>2</sup> § 7, 8 i 9 przewidują przede wszystkim, że szczegółowe cele, zakres oraz sposób zastosowania monitoringu wizyjnego ustalany jest w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy, a w sytuacji, gdy pracodawca nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy i nie jest objęty układem zbiorowym — uregulowanie powyższych kwestii następuje w drodze obwieszczenia. W opinii Grupy Roboczej art. 29 zalecono włączenie w proces opracowywania wewnętrznych zasad i polityk dotyczących monitoringu reprezentatywnej grupy pracowników. Zakres kontroli inspektora pracy będzie więc polegał na sprawdzeniu, czy w akcie wprowadzającym tę formę nadzoru pracodawcy wskazali cele, do jakich monitoring wizyjny będzie stosowany, czy określili obszar nim objęty, w tym również to, czy monitoring funkcjonuje jedynie w budynkach stanowiących zakład pracy, czy obejmuje również teren wokół zakładu

pracy. W zależności od okoliczności inspektor pracy oceni, czy konieczne będzie doprecyzowanie, w jakich budynkach lub na jakich obszarach został zastosowany monitoring. Jego zakres może być określany także w sposób negatywny przez wskazanie obszarów na terenie zakładu pracy, których monitoring nie obejmuje.

Problemów nie będzie stwarzać także kontrola obowiązku informacyjnego polegającego na udostępnieniu pracownikom wiadomości o wprowadzeniu monitoringu, w sposób przyjęty u danego pracodawcy we właściwym terminie i we właściwej formie pisemnej oraz czy zgodnego z przepisami oznaczenia monitorowanych pomieszczeń i teren w sposób widoczny i czytelny, za pomocą odpowiednich znaków lub ogłoszeń dźwiękowych.

## PODSUMOWANIE

Dotychczasowa praktyka postępowań kontrolnych inspektorów pracy dotyczących monitoringu w zakładach pracy, prowadzonych głównie w efekcie skarg pracowników, wskazuje, że w zasadniczej mierze dokonują oni kontroli obowiązków formalnych, jakie spełnić musi pracodawca wdrażając tą formę kontroli pracowników. Większość pracodawców decydując się na zastosowanie monitoringu jako cel jego wdrożenia określa bezpieczeństwo pracowników i ochronę mienia. W tym przypadku, na co wskazano powyżej, inspektor pracy nie ma ani uprawnień, ani możliwości przy ocenie stanu faktycznego stwierdzić, czy wdrożony monitoring był niezbędny i czy zastosowany zakres jest właściwy. Ocena stanu faktycznego dotyczącego obowiązków informacyjnych i uregulowania monitoringu w aktach prawa zakładowego nie stwarza takich problemów, a stwierdzenie przez inspektora pracy naruszenia prawa nie budzi zastrzeżeń pracodawcy.

W razie stwierdzenia naruszenia przepisów prawa pracy inspektor pracy, zgodnie z art. 11 ustawy o PIP, ma uprawnienie skierowania do pracodawcy wystąpienia lub wydania polecenia, w sprawie usunięcia naruszenia przepisów prawa pracy, a także wyciągnięcia konsekwencji w stosunku do osób winnych zaistniałej sytuacji. Wystąpienie lub polecenie inspektora pracy nie jest jednak środkiem władczym, z jakim mamy do czynienia w przypadku nakazu inspektora pracy. W sytuacjach problematycznych, wychodzących poza uprawnienia inspektora pracy, dotyczących monitoringu wizyjnego, a także domniemania naruszenia przez pracodawcę przepisów o ochronie danych osobowych, inspektor wysyła stosowne zawiadomienie do Prezesa UODO. Taką możliwość daje mu podpisane porozumienie pomiędzy Państwową Inspekcją Pracy a Biurem Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych w sprawie współdziałania PIP i GIODO<sup>11</sup>. Dość

<sup>11</sup> *Porozumienie pomiędzy Państwową Inspekcją Pracy a Biurem Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych w sprawie zasad współdziałania PIP i GIODO*, Państwowa Inspekcja Pracy, 14.12.2012, <https://www.pip.gov.pl/pl/f/v/19359/giod0%20pip%2012.pdf> (dostęp: 13.08.2022).

powszechną praktyką inspektorską w przypadku braku możliwości przesądzenia, czy mamy do czynienia z naruszeniem ochrony danych osobowych, jest wysłanie przez inspektora pracy skarżącemu się pracownikowi informacji o przysługującym mu prawie zgłoszenia do Prezesa UODO skargi o naruszenie jego danych osobowych.

## SELECTED ISSUES RELATED TO THE CONTROL OF VIDEO MONITORING IN THE WORKPLACE CONDUCTED BY A LABOR INSPECTOR IN THE CONTEXT OF PERSONAL DATA PROTECTION

### Summary

The provisions on video monitoring in the workplace contained in the labor law were added to the Labor Code as a result of the adoption of the GDPR, hence they correspond to the principles and provisions of personal data protection. The specificity of these provisions affects the control procedures of the labor inspector.

Keywords: National Labor Inspectorate, Labor Code, monitoring control, GDPR, employer

### BIBLIOGRAFIA

- Dąbrowska O., *Kryteria dopuszczalności stosowania monitoringu w miejscu pracy oraz związane z tym obowiązki pracodawcy w świetle reformy ochrony danych osobowych*, „Prawo Mediów Elektronicznych” 2019, nr 1.
- Miłosz M., Świątek-Rudoman J., *Nowe ramy prawne stosowania przez pracodawcę monitoringu wizyjnego w zakładzie pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2019, nr 4.
- Opinia 2/2017 Grupy Roboczej art. 29 na temat przetwarzania danych w miejscu pracy*, WP 249, Archiwum GIODO, 21.02.2018, <https://archiwum.giodo.gov.pl/pl/file/13179>.
- Porozumienie pomiędzy Państwową Inspekcją Pracy a Biurem Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych w sprawie zasad współdziałania PIP i GIODO*, Państwowa Inspekcja Pracy, 14.12.2012, <https://www.pip.gov.pl/pl/f/v/19359/giod0%20pip%2012.pdf>.
- Wskazówki Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych dotyczące wykorzystania monitoringu wizyjnego*, Urząd Ochrony Danych Osobowych, 10.07.2018, [https://uodo.gov.pl/data/filemanager\\_pl/1200.pdf](https://uodo.gov.pl/data/filemanager_pl/1200.pdf).