

Marta Zajkowska\*

## WYBRANE ASPEKTY PRAWNE MONITORINGU W MIEJSCU PRACY

### 1. Wprowadzenie

Podstawową cechą określającą współczesną rzeczywistość jest niezwykle szybki postęp technologiczny, którego skutki odczuwamy w niemal każdej dziedzinie życia. Powszechne korzystanie z najnowszych urządzeń technicznych oraz coraz szersze zastosowanie rozwiązań informatycznych w środowisku pracy powoduje, że jego obraz zmienia się niezwykle szybko. Konsekwencją tych zmian jest wzrost jakości świadczonych usług, wydajności pracy, szybkości wymiany informacji. Zastosowanie nowych rozwiązań technologicznych w środowisku pracy determinuje równocześnie zmiany w stosunkach pracowniczych, tworzy nowe zagrożenia, wymusza nowe sposoby nadzoru nad pracownikami.

Nowoczesne narzędzia kontroli cieszą się dużym zainteresowaniem wśród pracodawców, a tym samym znajdują coraz szersze zastosowanie w miejscu pracy. Wprowadzanie do zakładu pracy monitoringu ma na celu nie tylko zapewnienie bezpieczeństwa w miejscu pracy oraz bezpieczeństwa samych pracowników, ale również, a może przede wszystkim, zapobieganie działaniom nieuczciwej konkurencji oraz sprawowanie nadzoru nad pracownikami. Dzięki zastosowaniu monitoringu pracodawca może kontrolować faktycznie

---

\* Mgr Marta Zajkowska – doktorantka na Wydziale Prawa, Prawa Kanonicznego i Administracji Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego Jana Pawła II w Lublinie; aplikantka radcowska.

wykorzystywany przez pracownika czas pracy oraz sposób w jaki wykorzystuje powierzone mu narzędzia pracy. W doktrynie wymienia się również inne przyczyny, które z punktu widzenia pracodawcy przemawiają za posługiwaniem się monitoringiem, np. zabezpieczenie przed działaniami sabotażowymi w miejscu pracy, które mogą narazić pracodawcę na ogromne straty, a nawet zamknięcie zakładu pracy<sup>1</sup>. Jak słusznie zauważono, do niedawna można było zaszkodzić pracodawcy głównie przez wynoszenie z biura drobnych przedmiotów albo wyrażanie o nim negatywnych opinii<sup>2</sup>. Obecnie najłatwiej, a jednocześnie najpoważniej można zaszkodzić pracodawcy przez przekazanie skopiowanych danych informatycznych firmy na zewnątrz, niezależnie od tego, czy przekazanie to jest spowodowane działaniem świadomym, lekkomyślnością, niezachowaniem procedur, czy zwyczajną pomyłką.

Mimo tego że jest to niejako system w równym stopniu oddziaływujący na pracodawcę jak i pracownika, monitoring w miejscu pracy wydaje się niezwykle korzystny przede wszystkim z punktu widzenia pracodawcy. Gromadzone przy pomocy monitoringu dane są niezwykle cennym źródłem informacji na temat pracownika, które odpowiednio wykorzystane mogą sprzyjać w osiągnięciu zamierzonego celu (np. zapobiec kradzieżom, podwyższyć jakość świadczonych usług, sprzyjać oszczędnościom).

Wśród obszarów kontroli pracowników, można wymienić monitoring wizyjny, monitoring e-maili pracowników, odwiedzanych stron internetowych, połączeń telefonicznych czy też ustalanie miejsca pobytu pracownika za pomocą narzędzi wykorzystujących technologie GPS, WiFi, GSM (tzw. geolokalizacja). Od wyboru i potrzeb pracodawcy, a także specyfiki miejsca pracy zależy jakie konkretnie formy nowoczesnej kontroli zostaną wprowadzone. Trudno oprzeć się wrażeniu, że posługując się różnymi formami monitoringu można otrzymać „kompleksowy obraz” pracownika, począwszy od jego wizerunku, adresu poczty e-mail oraz treści przesyłanych wiadomości e-mail, wykonywanych połączeń telefonicznych, identyfikacji czasu i miejsc, w których przebywa, kończąc na poznaniu jego zwyczajów w miejscu pracy i jego relacjach z pozostałymi pracownikami.

Ważne jest, aby pracodawcy przed przystąpieniem do monitorowania pracowników mieli świadomość, że wprowadzenie takiej formy nadzoru wiąże się z odpowiedzialnością za gromadzone dane osobowe pracowników, a także

---

<sup>1</sup> Zob. R. Jaworski, *Nowe metody oceny i monitorowania pracowników a ochrona danych osobowych* [w:] *Granice ochrony danych osobowych w stosunkach pracy*, red. T. Wyka, A. Nerka, Warszawa 2009, s. 135 i n.

<sup>2</sup> M. Madej, *Monitorowanie systemu informatycznego pracodawcy* [w:] *ibidem*, s. 148.

z szeregiem obowiązków, które pracodawcy będą zobowiązani spełnić. W przeciwnym razie mogą dopuścić się oni zbyt dużej ingerencji w sferę prywatności pracowników i naruszyć niektóre ich dobra osobiste.

W niniejszym opracowaniu autor spróbuje odpowiedzieć na pytanie czy na gruncie obowiązujących przepisów w prawie polskim, w przypadku wprowadzenia monitoringu, mechanizmy odpowiedzialne za ochronę danych osobowych pracownika są wystarczające— oraz gdzie znajdziemy normy prawne odnoszące się do tej tematyki.

## 2. Prawo do prywatności i ochrony danych osobowych pracownika w świetle przepisów Konstytucji RP

Powstało wiele opracowań naukowych na temat stosowania monitoringu w miejscu pracy. Ilość opracowań naukowych i wypowiedzi na ten temat świadczy o istocie problemu. Pierwszym z powodów zainteresowania się tym zjawiskiem jest niewątpliwie powszechność zastosowania monitoringu pracowników w miejscu pracy. Podaje się, że między 80 a 90% pracodawców przyznaje się do różnych form monitorowania pracowników<sup>3</sup>. Jednocześnie brak jest norm prawnych, które bezpośrednio odnosiłyby się do tej tematyki, a praktyka pokazuje z jak wieloma problemami, wraz z wprowadzeniem monitoringu, należy się zmierzyć.

D. Dörre-Nowak trafnie wskazała, że w krajach członkowskich Unii Europejskiej podobnie jak w Polsce nie ma kompleksowej regulacji prawnej dotyczącej monitoringu wykorzystywanego jako metoda kontroli aktywności pracowników w miejscu pracy. Wychodząc z założenia, iż monitoring może stwarzać zagrożenie naruszenia prywatności, ramy prawne tego rodzaju działalności są wyznaczane przez kombinację przepisów konstytucyjnych, prawa cywilnego, przepisów o ochronie danych osobowych i prawa pracy<sup>4</sup>.

Prywatność chroniona jest na mocy przepisów ustawy z 2.4.1997 r. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej<sup>5</sup> oraz na poziomie prawa Unii Europej-

---

<sup>3</sup> A. Mednis, *Ochrona prywatności i danych osobowych w przepisach prawa pracy – problemy interpretacyjne i konfrontacje z praktyką* [w:] *Ochrona danych osobowych podmiotów objętych prawem pracy i prawem ubezpieczeń społecznych. Stan obecny i perspektywy zmian*, red. T. Wyka, A. Nerka, Warszawa 2012, s. 102.

<sup>4</sup> D. Dörre-Nowak, *Ochrona godności i innych dóbr osobistych pracownika*, Warszawa 2005, s. 164.

<sup>5</sup> Dz.U. z 1997 r., Nr 78 poz. 483 ze zm.

skiej i prawa międzynarodowego<sup>6</sup>. Objęcie ochrony danych osobowych regulacją prawną już na poziomie konstytucyjnym, dowodzi ogromnej uwagi, z jaką ustawodawca odnosi się do ochrony prawa do prywatności<sup>7</sup>. Art. 47 Konstytucji RP stanowi, że „każdy ma prawo do ochrony prawnej życia prywatnego, rodzinnego, czci i dobrego imienia oraz do decydowania o swoim życiu osobistym”. Ochrona życia prywatnego gwarantowana konstytucyjnie w art. 47 obejmuje autonomię informacyjną rozumianą jako prawo do samodzielnego decydowania o ujawnianiu innym informacji dotyczących swojej osoby, a także prawo do sprawowania kontroli nad takimi informacjami, jeżeli znajdują się w posiadaniu innej osoby<sup>8</sup>. Warto zauważyć, że prawo do prywatności nie ma w Polsce wielkich tradycji, w odróżnieniu od państw Europy zachodniej, gdzie jest rozpowszechnione i stosowane od dawna. Generalne postanowienia wskazane w przepisie są na tyle ogólne, że występuje niewątpliwa potrzeba bliższego określenia tego prawa i płynących stąd konsekwencji prawnych<sup>9</sup>.

Konstytucja zapewnia również wolność i ochronę tajemnicy komunikowania się, których ograniczenie może nastąpić jedynie w przypadkach określonych w ustawie (art.49 Konstytucji). Na gruncie konstytucyjnym chronione są dane osobowe. Zgodnie z brzmieniem art. 51 ust. 1, 2 i 5 Konstytucji „nikt nie może być obowiązany inaczej niż na podstawie ustawy do ujawniania informacji dotyczących jego osoby. Władze publiczne nie mogą pozyskiwać, gromadzić i udostępniać innych informacji o obywatelach niż niezbędne w demokratycznym państwie prawnym. Zasady i tryb gromadzenia oraz udostępniania informacji określa ustawa”. Zatem należy przyjąć, że istnieje możliwość zobowiązania osoby do podania informacji na swój temat, wtedy kiedy taki obowiązek przewiduje ustawa oraz kiedy taka potrzeba jest uzasadniona. Podkreśla się jednak, że nawet

---

<sup>6</sup> Zob. art. 7 Karty praw podstawowych, Dz.Urz. UE Nr C 83 z 30.3.2010 r., s. 389; art. 8 Europejskiej Konwencji Praw Człowieka z 1950 r.; art. 17 Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych ONZ, Dz.U. z 1977 r. Nr 38, poz. 167.

<sup>7</sup> D. Chromicka, J. Tarno, *Ochrona danych osobowych w prawie pracy w orzecznictwie sądów administracyjnych* [w:] *Ochrona danych osobowych podmiotów objętych prawem pracy i prawem ubezpieczeń społecznych. Stan obecny i perspektywy zmian*, red. T. Wyka, A. Nerka, Warszawa 2012, s. 27.

<sup>8</sup> P. Litwiński, *Monitoring pracownika w miejscu pracy a ochrona danych osobowych pracownika*, artykuł opublikowany na portalu internetowym monitorprawapracy.pl, [http://www.monitorprawapracy.pl/index.php?mod=m\\_artykuly&cid=114&id=596](http://www.monitorprawapracy.pl/index.php?mod=m_artykuly&cid=114&id=596).

<sup>9</sup> W. Skrzydło, *Komentarz do art. 47 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej*, LEX.

w przypadku ustawowego obowiązku udostępniania danych ich przetwarzanie nie może być nieograniczone<sup>10</sup>.

W sentencji wyroku Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie z 21.9.2005 r. stwierdzono, że "prawo do ochrony danych osobowych, jako jeden z elementów prawa do ochrony własnej prywatności, ma swoje źródło w przepisach, art. 47, art. 49, art. 50 i art. 51 Konstytucji RP. W praktyce prawo do ochrony danych osobowych ulega ograniczeniu z uwagi na interes publiczny lub usprawiedliwiony interes innych osób, czyli nie jest to prawo o charakterze absolutnym, jak większość praw chronionych konstytucyjnie"<sup>11</sup>.

### **3. Monitorowanie pracownika w miejscu pracy w odniesieniu do przepisów kodeksu pracy i ustawy o ochronie danych osobowych**

W rozważaniach na temat ochrony danych pracowników należy odnieść się do Kodeksu pracy<sup>12</sup>. Na gruncie art. 11<sup>1</sup> k.p. ustawodawca zobowiązuje pracodawcę do poszanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika. Natomiast w art. 22<sup>1</sup> k.p. wymienione zostały dane, których ma prawo żądać pracodawca od osoby ubiegającej się o zatrudnienie oraz od pracownika. Zgodnie z treścią zawartą w § 5, w kwestiach nieuregulowanych należy stosować przepisy o ochronie danych osobowych. Zdaniem T. Wyki, regulacja zawarta w art. 22<sup>1</sup> jest zdecydowanie niewystarczająca m.in. nie precyzuje wystarczająco jasno rodzaju danych osobowych, jakie powinny być ustalone w związku z zatrudnieniem, a także nie określa szczególnej roli pracodawcy w zakresie gromadzenia i przetwarzania danych osobowych. Autor trafnie zauważa, że brak jest jednoznacznego uregulowania, które określałoby pracodawcę jako administratora danych osobowych. W konsekwencji, pracodawcy nie uświadamiają sobie, jak poważne obowiązki ich obciążają, ponieważ nie uzyskują od ustawodawcy dostatecznie jasnego sygnału normatywnego, że ich status powoduje, iż są obciążeni rolą administratora danych osobowych<sup>13</sup>.

---

<sup>10</sup> E. Bielak-Jomaa, *Ochrona danych osobowych bezrobotnych i poszukujących pracy* [w:] *Ochrona danych osobowych podmiotów objętych prawem pracy i prawem ubezpieczeń społecznych. Stan obecny i perspektywy zmian*, red. T. Wyka, A. Nerka, Warszawa 2012, s. 59.

<sup>11</sup> Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie z 21.9.2005 r., sygn. II SA/Wa 1443/05, Lex nr 204649.

<sup>12</sup> Ustawa z 26.6.1974 r. Kodeks pracy, Dz.U. 1974 Nr 24, poz. 141.

<sup>13</sup> T. Wyka, *Propozycje zmian w prawie pracy w zakresie gromadzenia i przetwarzania danych osobowych kandydata na pracownika* [w:] *Ochrona danych osobowych podmiotów ob-*

Przy omawianiu kwestii monitoringu w miejscu pracy jest to problem niezwykle istotny, jednak nie jedyny. Taki stan rzeczy ma miejsce dlatego, iż na gruncie aktualnie obowiązujących przepisów kodeksu pracy brak jest jednoznacznych regulacji dotyczących stosowania monitoringu w miejscu pracy oraz sposobu przetwarzania pozyskiwanych w ten sposób danych osobowych pracowników. Nie istnieją odpowiednie przepisy, które zezwalałyby na kompleksową formę kontroli aktywności pracowników, bądź wyraźnie jej zakazywały. Jednocześnie nie należy kwestionować uprawnień pracodawcy do kontroli przebiegu pracy i sposobu wykonywania obowiązków przez pracowników.

Podstawowym aktem normatywnym regulującym ochronę danych osobowych jest ustawa z 29.8.1997 r. o ochronie danych osobowych<sup>14</sup>. Niewątpliwie ustawa o ochronie danych osobowych znajduje zastosowanie także do stosunków pracy, tym bardziej, że przyznaje jej się charakter ustawy kompleksowej, obejmującej ochroną tych wszystkich, których dane osobowe mogą być przetwarzane<sup>15</sup>. Istotne jest, w jakim zakresie do monitoringu można zastosować przepisy ustawy. W pierwszej kolejności należy stwierdzić, że dane osobowe pracowników pozyskiwane w wyniku stosowania monitoringu, zazwyczaj spełniają kryterium danych osobowych w rozumieniu art. 6 ust. 1 u.o.d.o., a samo ich zbieranie w świetle art. 7 pkt 2 u.o.d.o.<sup>16</sup> jest formą ich przetwarzania.

W rozumieniu powołanego art. 6 ust. 1 u.o.d.o. za dane osobowe uważa się wszelkie informacje dotyczące zidentyfikowanej lub możliwej do zidentyfikowania osoby fizycznej. Pojęcie „informacji” oznacza komunikaty wyrażone i zapisane w jakikolwiek sposób, tj. znakami graficznymi, symbolami, w języku komputerowym, na fotografii, na taśmie magnetofonowej lub magnetowidowej, niezależnie od sposobu, zakresu i swobody ich udostępniania, jak też niezależnie od sposobu ich pozyskania<sup>17</sup>. Użycie zwrotu „wszelkie informacje” służy podkreśleniu, iż w grę wchodzi informacje odnoszące się

---

*jętych prawem pracy i prawem ubezpieczeń społecznych. Stan obecny i perspektywy zmian*, red. W. Wyka, A. Nerka, Warszawa 2012, s. 139.

<sup>14</sup> Dz.U. z 2002 r. Nr 101, poz. 926 ze zm.

<sup>15</sup> T. Wyka, op.cit., s. 130.

<sup>16</sup> Art. 7 pkt 2 u.o.d.o.: Ilekroć w ustawie jest mowa o przetwarzaniu danych – rozumie się przez to jakiegokolwiek operacje wykonywane na danych osobowych, takie jak zbieranie, utrwalanie, przechowywanie, opracowywanie, zmienianie, udostępnianie i usuwanie, a zwłaszcza te, które wykonuje się w systemach informatycznych.

<sup>17</sup> J. Barta, P. Fajgielski, R. Markiewicz, *Ochrona danych osobowych. Komentarz*, wyd. 5, Warszawa 2011, s. 338–339.

do każdego aspektu osoby, jej stosunków osobistych i rzeczowych, jej życia zawodowego, prywatnego, wykształcenia, wiedzy czy cech charakteru<sup>18</sup>. Tak szerokie rozumienie danych osobowych, pozwala więc zakwalifikować do tej kategorii nie tylko dane w formie tekstowej, ale też typowe dla pozyskiwanych w wyniku monitoringu dane takie jak obraz, dźwięk czy informacje uzyskane w wyniku kontroli rozmowy telefonicznej.

Ponadto monitoring w miejscu pracy, w przeciwieństwie do monitoringu miejsc publicznych dotyczy określonej osoby lub grupy osób, w związku z czym zwykle nie będzie zachodzić wymieniona w art. 6 ust. 3 u.o.d.o. przesłanka wyłączenia danych z kręgu danych osobowych i w tym miejscu należy przytoczyć dla jasności treść ust. 3 art. 6 u.o.d.o. „informacji nie uważa się za umożliwiającą określenie tożsamości osoby, jeżeli wymagałoby to nadmiernych kosztów, czasu lub działań”. Przetwarzanie takich danych odbywa się w chwili obecnej najczęściej w systemie informatycznym, co ma również znaczenie w kontekście brzmienia art. 2 ust. 2 pkt u.o.d.o.<sup>19</sup>

Powyższe uregulowania pozwalają przenieść problematykę monitoringu i pozyskiwanych za jego pomocą informacji na grunt przepisów o ochronie danych osobowych. Nie znaczy to jednak, że możliwe będzie zastosowanie wszystkich reguł wprost.

Pierwsze wątpliwości budzi już kwestia dopuszczalności przetwarzania danych osobowych. Zamknięty katalog sytuacji, w których jest to możliwe zawiera art. 23 u.o.d.o. Wśród wymienionych przesłanek, odnosząc się do tej problematyki, wymienić należy wyrażenie zgody, przez osobę której dane dotyczą (art. 23 ust. 1 pkt 1 u.o.d.o.).

Problem zgody pracownika na przetwarzanie jego danych osobowych przez pracodawcę został już szeroko omówiony<sup>20</sup>. Konkludując, w stosunkach pracowniczych należy szukać innych przesłanek legalizujących przetwarzanie danych osobowych pracownika. Kwestionuje się, czy w relacjach pracownik-pracodawca, w których „naturalnie” występuje element podporządkowania, możliwe jest podjęcie decyzji w sposób dobrowolny i swobodny. Wydaje się, że wymóg ten w większości sytuacji nie może zostać spełniony, dlatego

---

<sup>18</sup> Ibidem, s. 339.

<sup>19</sup> A. Lach, *Przetwarzanie danych osobowych pracownika w związku ze stosowaniem monitoringu* [w:] *Granice ochrony danych osobowych w stosunkach pracy*, red. W. Wyka, A. Nerka, Warszawa 2009, s. 141.

<sup>20</sup> Por. m.in. J. Barta, P. Fajgielski, R. Markiewicz, op.cit., s. 455-456; A. Nerka, *Problematyka zgody pracownika na przetwarzanie danych osobowych* [w:] *Granice ochrony danych osobowych w stosunkach pracy*, red. W. Wyka, A. Nerka, Warszawa 2009, s. 71 i n.

pracodawcy powinni mieć świadomość, że ustalenia stron co do zakresu stosowania monitoringu mogą naruszać równoprawne traktowanie stron w umowie. Istnieje pogląd, że w sytuacjach, w których jednak pracownik w sposób swobodny i dobrowolny mógł wyrazić zgodę, ciężar wykazania, że zgoda uprawnionego spełnia opisane wymogi, powinien obciążać każdorazowo przetwarzającego<sup>21</sup>. Problematykę zgody pracownika poruszył również Europejski Trybunał Praw Człowieka w sprawie *Copland v. Zjednoczone Królestwo*<sup>22</sup>. Trybunał zwrócił uwagę przede wszystkim na dwie kwestie: pracownik musi mieć świadomość możliwości monitorowania jego czynności (należy stworzyć odpowiednią procedurę oraz zaznajomić pracownika z trybem postępowania) oraz prawo powinno w sposób adekwatny wskazywać okoliczności i warunki w jakich władze mogą dokonywać ingerencji w prywatność pracowników.

Przetwarzanie danych jest dopuszczalne także wtedy, jeżeli jest to niezbędne dla wypełnienia prawnie usprawiedliwionych celów realizowanych przez administratorów danych albo odbiorców danych, a przetwarzanie nie narusza praw i wolności osoby, której dane dotyczą (art. 23 ust. 1 pkt 5 u.o.d.o.). „Prawnie usprawiedliwiony cel” może być rozumiany bardzo szeroko i tak też jest postrzegany przez pracodawców. Właściwie każda sytuacja, w której pracodawca stwierdza uchybienia bądź nieprawidłowości może dać mu uprawnienie do wdrożenia systemu monitoringu pracowników. Zazwyczaj momentem, w którym pracodawca decyduje się na to, są straty finansowe jakie zaczyna ponosić np. na skutek kradzieży bądź niesumiennego wykonywania obowiązków przez pracowników. Na decyzję mogą też wpłynąć inne, poważne zdarzenia zagrażające dobremu imieniu firmy. Należy uznać, że przedstawione powyżej okoliczności w sytuacji, gdy podjęte wcześniej metody zaradcze niepożądanym zjawiskom w miejscu pracy nie przyniosły oczekiwanego rezultatu, uprawniają pracodawcę do monitoringu pracowników w celu ustalenia przyczyn nieprawidłowości oraz osób za nie odpowiedzialnych.

Jednak nawet przy przyjęciu, że monitoring systemu informatycznego jest niezbędny dla wypełnienia prawnie usprawiedliwionych celów realizowanych przez administratora danych (tutaj pracodawcy), nie może to być przesłanką legalnego przetwarzania danych osobowych, jeżeli przetwarzanie to narusza prawo do prywatności, w sytuacji, kiedy użytkownik nie ma świa-

---

<sup>21</sup> M. Jackowski, *Glosa do wyroku NSA z dnia 1 grudnia 2009 r., I OSK 249/09, „Przegląd Sejmowy”* 2012, nr 1, s. 143 i n.

<sup>22</sup> Zob. orzeczenie ETPCz z 3.4.2007 r. w sprawie 62617/00 *Copland v. Zjednoczone Królestwo*, LEX nr 527588.



domości monitoringu<sup>23</sup>. Pracownik powinien być poinformowany o możliwości monitorowania jego czynności, a także zakresie, formie i czasie w jakim kontrola będzie miała miejsce. Wskazuje się, że pracodawca powinien powyższe informacje przekazać pracownikowi bezpośrednio, dla celów dowodowych najlepiej na piśmie, gdyż nie wystarczy odesłanie w tym zakresie do innych dokumentów np. regulaminu<sup>24</sup>. W związku z tym, pojawia się pytanie, czy istnieją sytuacje w których dopuszczalne jest monitorowanie pracowników bez ich wiedzy np. za pomocą ukrytych kamer czy systemów komputerowych służących do „dyskretnej” kontroli komputerów w miejscu pracy? W doktrynie przeważa pogląd, że ukryte monitorowanie jest dopuszczalne jedynie wyjątkowo, gdy służy realizacji celu niemożliwego do osiągnięcia przy zastosowaniu innych metod<sup>25</sup>.

Metody monitorowania mogą być stosowane w dwóch formach: jako monitoring ciągły, systematyczny, dotyczący sytuacji, w których pracodawca monitoruje wszystkich pracowników lub poszczególne ich grupy, także poprzez użycie środków prowadzących do kontrolowania wysyłanych wiadomości e-mail oraz monitoring sporadyczny, incydentalny, gdy zastosowanie monitoringu jest uzasadnione szczególnymi okolicznościami<sup>26</sup>. Podkreśla się, że monitoring systematyczny nie jest dopuszczalny<sup>27</sup>. Tak więc należy uznać, że monitoring może być wykorzystywany wyłącznie wtedy, gdy jest to związane z konkretną potrzebą i jest uzasadnione szczególnymi okolicznościami<sup>28</sup>. Jednak w niektórych miejscach, jak np. w bankach wprowadzony został monitoring systematyczny. Stały rejestr obrazu, dźwięku bądź rozmów telefonicznych w bankach, wydaje się uzasadniony, ze względu na zdecydowanie zwiększone zagrożenie popełnieniem przestępstwa, i tym samym uzasadniony cel związany z zapewnieniem bezpieczeństwa klientom banku i pracownikom. Coraz popularniejszy staje się stały monitoring w żłobkach czy przedszkolach, gdzie oprócz pracodawcy dostęp do rejestrowanego obrazu za pomocą kamer mają również rodzice dzieci. Taką sytuację należy uznać za

---

<sup>23</sup> Wyrok WSA z 6.6.2012r, sygn. II SA/Wa 453/12, LEX nr 1230647.

<sup>24</sup> P. Litwiński, op.cit.

<sup>25</sup> D. Dörre-Nowak, *Ochrona godności i innych dóbr osobistych pracownika*, Warszawa 2005, s. 177.

<sup>26</sup> Ibidem, s. 165.

<sup>27</sup> Ibidem, s. 177.

<sup>28</sup> D. Głowacka, *Prywatność w miejscu pracy w świetle orzecznictwa Europejskiego Trybunału Praw Człowieka* [w:] *Ochrona danych osobowych podmiotów objętych prawem pracy i prawem ubezpieczeń społecznych. Stan obecny i perspektywy zmian*, red. W. Wyka, A. Nerka, Warszawa 2012, s. 49–50.

usprawiedliwioną ze względu na dobro i bezpieczeństwo dzieci, ale jednocześnie powstaje wiele wątpliwości na gruncie u.o.d.o., a mianowicie, czy zebrane dane osobowe będą odpowiednio zabezpieczone, kto będzie odpowiedzialny za ochronę przetwarzanych danych, czy w związku z tym przepisy zawarte w rozdziale V ustawy znajdą zastosowanie w każdym przypadku stosowania monitoringu.

Kolejnym problemem, który pojawia się przy omawianiu tematyki monitoringu jest m.in. wykonywanie przez pracodawcę wielu obowiązków wynikających z przepisów u.o.d.o., np. obowiązku informacyjnego (art. 24 i art. 25 u.o.d.o.) czy też zapewnienie realizacji uprawnień kontrolnych osobie, której dane dotyczą (art. 32 i art. 33 u.o.d.o.)<sup>29</sup>. W przypadku zbierania danych osobowych pracowników w wyniku monitoringu, zastosowanie znajdzie art. 25 u.o.d.o. Zgodnie z przywołanym art. 25 u.o.d.o., w przypadku zbierania danych nie od osoby, której one dotyczą, pracodawca jest obowiązany poinformować tę osobę m.in. o adresie swojej siedziby i pełnej nazwie (w przypadku osób fizycznych o miejscu zamieszkania oraz imieniu i nazwisku), celu i zakresie gromadzenia danych, źródle danych, prawie dostępu do treści swoich danych oraz ich poprawienia, a także o uprawnieniach wynikających z art. 32 ust. 1 pkt 7 i 8 u.o.d.o. tj. prawie wniesienia umotywowanego żądania zaprzestania przetwarzania danych ze względu na jej szczególną sytuację oraz prawie wniesienia sprzeciwu co do przetwarzania jej danych w przypadku, gdy przetwarzanie danych jest niezbędne do wykonania określonych prawem zadań realizowanych dla dobra publicznego, a także wobec przetwarzania niezbędnego dla wypełnienia prawnie usprawiedliwionych celów realizowanych przez administratorów danych albo odbiorców danych, a przetwarzanie nie narusza praw i wolności osoby, której dane dotyczą. W nauce prawa zwrócono uwagę, że pewne wątpliwości budzić mogą m.in. informacje charakterystyczne dla gromadzenia danych osobowych nie od osób, których te dane dotyczą, a więc informacje o źródle danych oraz o uprawnieniach wynikających z art. 32 ust. 1 pkt 7 i 8 u.o.d.o.<sup>30</sup> Należy przyjąć za trafne twierdzenie, że w przypadku prowadzenia monitoringu pracowników jako źródło danych należy podać sposoby gromadzenia tychże danych np. kontrola poczty elektronicznej<sup>31</sup>, tak więc przez źródło danych nie należy rozumieć w tym przypadku np. innego administratora danych. Osoba, której

---

<sup>29</sup> *Wymagania w zakresie regulacji monitoringu*, artykuł opublikowany na portalu internetowym [giodo.gov.pl](http://www.giodo.gov.pl), [http://www.giodo.gov.pl/169/id\\_art/1026/j/pl](http://www.giodo.gov.pl/169/id_art/1026/j/pl)

<sup>30</sup> P. Litwiński, op.cit.

<sup>31</sup> Ibidem.

dane są przetwarzane, może wystąpić z żądaniem zaprzestania ich przetwarzania w przypadku, gdy zachodzi po jej stronie szczególna sytuacja, usprawiedliwiająca żądanie. Szczególna sytuacja wiązać się może z groźbą ujawnienia przez takie przetwarzanie, danych związanych ze sferą prywatności lub życia rodzinnego, w przypadku, gdy wykorzystywanie tych danych w konkretnej sytuacji nie jest bezwzględnie konieczne<sup>32</sup>. W sytuacji wniesienia żądania, interesy pracodawcy i pracownika wyraźnie ze sobą kolidują, ponieważ zamierzony przez pracodawcę cel, do którego dąży poprzez wprowadzenie monitoringu może okazać się nieosiągalny w przypadku uwzględnienia żądania pracownika. W takim przypadku istnieje zagrożenie, że uprawnienie po stronie pracownika może okazać się trudne, a nawet niemożliwe do spełnienia, a „szczególna sytuacja” nie zostanie uwzględniona. Konkludując, realizacja obowiązku informacyjnego czy też zapewnienie realizacji uprawnień kontrolnych osobie, której dane dotyczą, w praktyce może napotkać wiele problemów.

Na zakończenie analizy ustawy o ochronie danych osobowych w kontekście monitoringu, należy przytoczyć brzmienie art. 26 ust.1 u.o.d.o., który jak zauważono odgrywa zasadniczą rolę w całości regulacji poświęconej przetwarzaniu danych osobowych<sup>33</sup>. Zgodnie z jego treścią administrator danych przetwarzający dane (tutaj pracodawca) powinien dołożyć szczególnej staranności w celu ochrony interesów osób, których dane dotyczą. Szczególna staranność zbliżona jest do kategorii tzw. staranności zawodowej, co oznacza, że administrator danych jest zobowiązany dochować staranności nie tyle o podwyższonym poziomie, co staranności szczególnej, w tym sensie, że związanej z jego działalnością, tj. decydowaniem o celach i środkach przetwarzania<sup>34</sup>. Ustawa wyznacza pięć wymagających łącznego poszanowania podstawowych zasad przetwarzania danych osobowych, ujętych jako obowiązki administratora<sup>35</sup>. W art. 26 ust. 1 u.o.d.o. określone zostały następujące zasady:

- legalności (pkt 1),
- celowości (pkt 2),
- merytorycznej poprawności (pkt 3),
- adekwatności (pkt 3),
- ograniczenia czasowego (pkt 4).

Odwołując się do art. 26 u.o.d.o., pracodawca jest obowiązany zapewnić, aby dane osobowe były zbierane dla oznaczonych, zgodnych z prawem

---

<sup>32</sup> J. Barta, P. Fajgielski, R. Markiewicz, op.cit., s. 602-603.

<sup>33</sup> Ibidem, s. 528.

<sup>34</sup> A. Drozd, *Ustawa o ochronie danych osobowych. Komentarz. Wzory pism i przepisy*, Warszawa 2006, s.152.

<sup>35</sup> J. Barta, P. Fajgielski, R. Markiewicz, op.cit., s. 529.

celów i adekwatne w stosunku do nich. Konieczne jest zachowanie równowagi między dobrem (wolnością) pracownika a usprawiedliwionym interesem pracodawcy<sup>36</sup>. Wydaje się, iż w kontekście monitoringu i stosowania zróżnicowanych rozwiązań technicznych, regulacja nie jest wystarczająca i nie zapewnia dostatecznej ochrony danych osobowych pracowników. Przede wszystkim w mających zastosowanie do monitoringu regulacjach w niewystarczającym stopniu realizowana jest zasada proporcjonalności<sup>37</sup>. Warto odnieść się do opinii (nr 4/2004) Grupy Roboczej Artykułu 29 ds. ochrony danych osobowych, w której przedłożona została istota zasady proporcjonalności tj. „przy posługiwaniu się wideonadzorem respektować należy zasadę proporcjonalności, która to zasada dotyczy przede wszystkim wyboru odpowiedniej technologii, kryteriów wykorzystywania urządzeń w konkretnych sytuacjach oraz ustaleń dotyczących przetwarzania danych, odnoszących się także do zasad dostępu i okresu przechowywania. Zasada proporcjonalności oznacza także, że urządzenia służące do takiego nadzoru mogą być stosowane wyłącznie jako środki pomocnicze, gdy istnieje cel rzeczywiście uzasadniający ich użycie. Systemy te mogą być stosowane, gdy inne środki prewencyjne czy ochrony, niewymagające pozyskiwania obrazu, okażą się ewidentnie niewystarczające lub niemożliwe do zastosowania”<sup>38</sup>. Należy więc zawsze wyważyć odpowiednie proporcje między stosowanymi formami kontroli pracowników i zakresem pozyskiwanych w ten sposób danych, a celem ich przetwarzania.

#### 4. Uwagi końcowe

Problematyka dotycząca monitorowania pracowników przy zastosowaniu najnowocześniejszych urządzeń i programów jest bardzo złożona. Składa się na to różnorodność form monitoringu, specyfika miejsc pracy czy nawet konkretne uwarunkowania pracodawców. Mechanizmy odpowiedzialne za ochronę prywatności pracowników oraz ochronę zebranych danych

---

<sup>36</sup> G. Spytek-Bandurska, *Wybrane problemy pracodawców z ochroną danych osobowych* [w:] *Ochrona danych osobowych podmiotów objętych prawem pracy i prawem ubezpieczeń społecznych. Stan obecny i perspektywy zmian*, red. W. Wyka, A. Nerka, Warszawa 2012, s. 169.

<sup>37</sup> A. Lach, *Przetwarzanie danych osobowych pracownika w związku ze stosowaniem monitoringu* [w:] *Granice ochrony danych osobowych w stosunkach pracy*, red. W. Wyka, A. Nerka, Warszawa 2009, s. 145.

<sup>38</sup> *Zagadnienia dotyczące monitoringu wizyjnego w działalności Biura GIODO*, artykuł opublikowany na portalu internetowym [giodo.gov.pl](http://giodo.gov.pl), [www.giodo.gov.pl/plik/id\\_p/2872/j/pl/](http://www.giodo.gov.pl/plik/id_p/2872/j/pl/)

osobowych nie są wystarczające. Ani kodeks pracy ani ustawa o ochronie danych osobowych nie zapewniają dostatecznej ochrony i „nie nadążają” za zmianami i postępem technologicznym. Niezbędna jest nowelizacja kodeksu pracy w kwestii stosowania monitoringu pracowników, która w szczególowy sposób określi warunki monitorowania oraz prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników. Jasne i czytelne przepisy prawne w kwestii monitorowania zakładu pracy i zatrudnionych w nim osób ( trzeba mieć na względzie, że system będzie również obejmował pracodawcę) i wprowadzony w ten sposób system kontroli należy uznać za korzystny dla obu stron, zarówno w aspekcie poziomu świadczonej pracy jak też stosunków społecznych.

### **Chosen Aspects of Legal Monitoring in a Workplace**

The aim of this article is discussing problems of monitoring of an employee in a workplace in the light of obligatory law. The author mentions different forms of monitoring and he underlines that monitoring of employee is the most frequent form of control used by the employers. At the same time, in present legal state there aren't any law regulations which directly concern monitoring application in a workplace. The author, through analysis of code of work regulations and the act about protection of personal data, tries to answer the question if these legal regulations are applicable to the problems discussed. And if so, whether they sufficiently protect the employee's right to privacy in a workplace and whether they assure the protection of personal data of the employee which are processed as a result of monitoring application.