



Ius Laboris **POLAND**

RACZKOWSKI I WSPÓLNICY

SEMINARIUM



MONITOROWANIE PRACOWNIKÓW

Czy dopuszczalne i na jakich zasadach?

PRAWO DO NADZOROWANIA PRACY PRACOWNIKÓW



- obowiązek wykonywania pracy zgodnie z umową o pracę oraz obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy jako źródło uprawnień pracodawcy do nadzorowania pracy pracowników
- nadzorowanie prawidłowości wykonywania obowiązków przez pracowników jako uprawnienie pracodawcy
- obowiązki pracodawcy w zakresie BHP jako źródło uprawnień pracodawcy do kontrolowania pracowników oraz miejsca wykonywania pracy

PROJEKT ZAŁOŻEŃ DO PROJEKTU USTAWY O MONITORINGU WIZYJNYM

- brak jednolitej regulacji dot. monitoringu wizyjnego w polskim prawie
- brak odniesienia do kwestii monitoringu pracowników w projekcie
- przedmiot regulacji: funkcjonowanie monitoringu wizyjnego w otwartej lub zamkniętej przestrzeni publicznej przeznaczonej do użytku publicznego
- cele: zapewnienie bezpieczeństwa i porządku publicznego (dot. otwartej przestrzeni publicznej); ochrona osób i mienia
- zasady: legalizm, celowość, adekwatność, proporcjonalność, minimum ingerencji



PROJEKT ZAŁOŻEŃ DO PROJEKTU USTAWY O MONITORINGU WIZYJNYM – cd.

- zasady przetwarzania obrazu z systemów monitoringu wizyjnego (dobro publiczne lub dobro osoby; prawo do ochrony wizerunku przed rozpowszechnianiem; maksymalny okres przechowywania obrazu) – stosowanie przepisów ustawy o ochronie danych osobowych
- obowiązki administratora (informacja o objęciu monitoringiem wizyjnym; zapewnienie środków bezpieczeństwa)



MONITOROWANIE AKTYWNOŚCI PRACOWNIKÓW FORMY I RODZAJE ŚRODKÓW



- **MONITORING WIZYJNY** (monitoring w miejscu pracy)
- **NAGRYWANIE ROZMÓW** (zapis elektroniczny rozmów telefonicznych prowadzonych przez pracowników)
- **PRZEGLĄDANIE POCZTY ELEKTRONICZNEJ**
- **MONITOROWANIE WYKORZYSTANIA KOMPUTERA/INTERNETU**
- **OPROGRAMOWANIA ZABEZPIECZAJĄCO-LOKALIZUJĄCE** (lokalizowanie pracowników np. przy pomocy telefonów komórkowych)

MONITOROWANIE AKTYWNOŚCI PRACOWNIKÓW OGÓLNE WARUNKI

1. **USPRAWIEDLIWIONY CEL** (podejmowane środki powinny być niezbędne dla osiągnięcia celów: kontrola wykonywania obowiązków, ochrona mienia pracodawcy, zapewnienie bezpieczeństwa, ochrona informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa etc.)
2. **PROPORCJONALNOŚĆ ŚRODKÓW** (podejmowane środki powinny być adekwatne do celu – określenie zakresu oraz czasu trwania kontroli)
3. **TRANSPARENTNOŚĆ** (obowiązek poinformowania pracowników na piśmie o możliwości monitorowania ich aktywności, formach oraz zakresie kontroli)

MONITOROWANIE AKTYWNOŚCI PRACOWNIKÓW OGÓLNE WARUNKI – cd.

4. **OCHRONA PRYWATNOŚCI PRACOWNIKÓW** (zakaz ingerencji w sferę prywatności pracowników; sformułowanie zakazu wykorzystywania do celów prywatnych sprzętu służbowego podlegającego kontroli)

5. **OCHRONA DANYCH OSOBOWYCH PRACOWNIKÓW**
(stanowisko Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych)
 - obowiązki administratora danych osobowych
 - określenie usprawiedliwionych celów monitorowania pracowników (przetwarzanie danych osobowych wyłącznie w celach określonych w ustawie)
 - zabezpieczenie danych osobowych przed dostępem osób nieuprawnionych

MONITOROWANIE AKTYWNOŚCI PRACOWNIKÓW W PRAKTYCE

- uregulowanie kwestii monitorowania pracowników w regulaminie pracy lub innym akcie wewnętrznym:
 - określenie celów
 - określenie form i zakresu podejmowanych środków
 - zakaz wykorzystywania sprzętu służbowego do celów prywatnych
 - postanowienia dotyczące wykorzystywania pozyskanych materiałów i informacji oraz ochrony danych osobowych pracowników
- odebranie pisemnych oświadczeń od pracowników
- zasady wykorzystywania i przetwarzania materiałów pozyskanych w związku z monitorowaniem pracowników (prawo do prywatności; ochrona danych osobowych)