

# Monitoring pracownika – tak, naruszenie prywatności – nie

Pracodawca może kontrolować swojego pracownika, co w naturalny sposób ogranicza jego prywatność. Przepisy nie zabraniają takiego działania, ale kontrola musi odbywać się tak, żeby ograniczenia prywatności były jak najmniej uciążliwe i odczuwalne.

Poprzez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem<sup>1</sup>. Z tej zasady pracodawcy wywodzą wiele uprawnień, między innymi prawo do kontroli pracownika.

Kontrola ta przejawia się w kilku aspektach. Może to być zbieranie informacji o danym pracowniku czy kandydacie na pracownika. Może się również przejawiać w faktycznym nadzorze w miejscu i czasie przeznaczonych do wykonywania zadań pracowniczych.

## Dane osobowe kandydatów i pracowników

Kontrola przyszłego pracownika może odbywać się już na etapie rekrutacji. Wówczas pracodawca gromadzi i przetwarza dane kandydata zawarte w CV czy liście motywacyjnym (imię i nazwisko, imiona rodziców, datę urodzenia kandydata, miejsce zamieszkania – adres do korespondencji, wykształcenie, przebieg dotychczasowego zatrudnienia). Zakres tych danych szczegółowo reguluje art. 22<sup>1</sup> § 1 Kodeksu pracy. Kandydaci często podają w CV jeszcze inne, niewymagane przez przepisy dane, takie jak:

- pochodzenie rasowe czy etniczne,
- informacje o nałogach (palący/niepalący),
- przekonania religijne, filozoficzne itp.

Warto, aby taki dokument był zaopatrzonej w klauzulę zgody do przetwarzania danych osobowych w celach rekrutacji.

Pracodawca nie może sprzedawać danych zamieszczonych w CV innym podmiotom bądź używać ich do celów marketingowych. Służą one jedynie w procesie rekrutacji.

Pracodawca może zażądać od pracownika podania danych takich jak od kandydata do pracy oraz:



**ALICJA BIERNAT**  
adwokat zarządzający  
Kancelarią EIR Legal  
(Employment & Industrial Relations | Legal).  
Od wielu lat specjalizuje się w prawie pracy wspierając polskich i zagranicznych przedsiębiorców. Członek European Employment Lawyers Association (EELA).



- jego innych danych osobowych, a także imion i nazwisk oraz dat urodzenia dzieci pracownika, jeżeli podanie takich danych jest konieczne ze względu na korzystanie przez pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy;
- jego numeru PESEL.

### ■ PRZYKŁAD

Kandydat do pracy na stanowisko specjalisty ds. sprzedaży opatrzył CV bardzo dokładną klauzulą, w której wyraża zgodę na przetwarzanie danych osobowych w tej konkretnej rekrutacji na to konkretne stanowisko. W związku z taką dyspozycją kandydata pracodawca nie będzie miał podstaw prawnych do przetwarzania jego danych osobowych w przyszłych rekrutacjach.

Osoba, której dane dotyczą, udostępnia pracodawcy swoje dane osobowe w formie oświadczenia. Pracodawca ma prawo żądać udokumentowania danych osobowych.

Zarówno od kandydata, jak i od pracownika pracodawca może żądać podania innych danych osobowych, jeżeli taki obowiązek wynika z odrębnych przepisów. Może to być np. zaświadczenie o niekaralności bądź o korzystaniu z pełni praw publicznych, wymagane od niektórych grup pracowników samorządowych<sup>2</sup>.

Mogą to być również dane dotyczące sytuacji materialnej, rodzinnej, życiowej pracownika, których podanie służy do ustalenia prawa do świadczeń socjalnych<sup>3</sup>. Pracodawca może zatem żądać informacji, które są istotne z punktu widzenia podjęcia bądź kontynuacji zatrudnienia.

## Rodzaje i zasady kontroli pracowników

Korzystanie przez pracowników z Internetu,

<sup>1</sup> Artykuł 22 § 1 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 ze zm.).

<sup>2</sup> Artykuł 6 ustawy z 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (tekst jedn.: Dz.U. z 2014 r. poz. 1202).

<sup>3</sup> Artykuł 8 ustawy z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (tekst jedn.: Dz.U. z 1996 r. nr 70, poz. 335 ze zm.).

poczty elektronicznej, smartphonów i tabletów do celów pozasłużbowych to dzisiaj nie lada wyzwanie dla pracodawców.

#### ■ WAŻNE

Pracodawca nie powinien poszerzać katalogu danych wskazanych w Kodeksie pracy, nawet za zgodą pracownika<sup>1</sup>. Wyrażona na prośbę pracodawcy pisemna zgoda pracownika na pobranie i przetworzenie jego danych osobowych narusza prawa pracownika i swobodę wyrażenia przez niego woli. Pracodawca może posłużyć się zgodą pracownika, jeżeli odnosi się ona do przypadku, w którym pracownik ma całkowitą swobodę jej udzielenia i może odmówić udzielenia takiej zgody bez poniesienia szkody<sup>2</sup>.

Zwiększają więc oni swoje wysiłki służące nadzorowi pracowników i wzmocnieniu ich efektywności. Mają bowiem prawo wiedzieć, czy i jak pracownik wykonuje swoje obowiązki w czasie pracy. Sięgają często po nowoczesne metody tej kontroli, na jakie pozwala im technologia.

## Prywatność pracowników pod presją

Pracodawca ma prawo korzystać z pewnego rodzaju władzy nad pracownikiem. Jednak nie może przy tym naruszać prawa pracownika do prywatności i godności osobistej. Zgodzić się jednak trzeba z twierdzeniem, że stosunek pracy nie daje pracownikowi pełnej swobody (pracownik jest w dyspozycji pracodawcy), a zatem ogranicza on prywatność pracownika. Można więc kontrolować pracowników w taki sposób, aby ograniczenia prywatności były jak najmniej uciążliwe i odczuwalne. W prawie międzynarodowym i rodzimym istnieje wiele aktów prawnych, z których wywodzą się gwarancje ochrony prywatności i innych dóbr osobistych pracownika. Każdy ma prawo do poszanowania swojego życia prywatnego i rodzinnego, swojego mieszkania i swojej korespondencji<sup>3</sup>. Każdej osobie fizycznej, niezależnie od jej narodowości i miejsca zamieszkania, należy się poszanowanie jej praw i podstawowych wolności, w szczególności prawa do prywatności, w związku z automatycznym przetwarzaniem dotyczących jej danych osobowych<sup>4</sup>.

Dane te muszą być przetwarzane rzetelnie, w określonych celach i za zgodą osoby zainteresowanej lub na innej uzasadnionej podstawie przewidzianej ustawą. Każdy ma prawo dostępu do zebranych danych, które go dotyczą, i prawo do spowodowania ich sprostowania<sup>5</sup>.

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej stanowi, że każdy ma prawo do ochrony prawnej życia prywatnego, rodzinnego, czci i dobrego imienia oraz decydowania o swoim życiu oso-

<sup>1</sup> Artykuł 23 ust. 1 pkt 1 ustawy z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (tekst jedn.: Dz.U. z 2002 r. nr 101, poz. 926 ze zm.).

<sup>2</sup> Wyrok WSA w Warszawie z 18 czerwca 2010 r., II SA/Wa 151/10, wyrok NSA z 6 września 2011 r., I OSK 1476/10.

<sup>3</sup> Artykuł 8 Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności sporządzonej w Rzymie 4 listopada 1950 r. (Dz.U. z 1993 r. nr 61, poz. 284 ze zm.).

<sup>4</sup> Artykuł 1 Konwencji Rady Europy nr 108 sporządzonej w Strasburgu 28 stycznia 1981 r. o ochronie osób w związku z automatycznym przetwarzaniem danych osobowych (Dz.U. z 2003 r. nr 3, poz. 25).

<sup>5</sup> Artykuł 8 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej (2007/C 303/01) Dz.U.UE.C.2007.303.1.

## Polskie przepisy nie regulują zasad monitoringu pracownika, ich źródeł trzeba więc szukać w standardach międzynarodowych, orzecznictwie czy praktyce pracodawców

bistym<sup>6</sup>. Kodeks pracy wskazuje, że pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika<sup>7</sup>. W polskim prawie pracy zasady nadzoru nad pracownikiem poprzez monitoring (audio lub wideo) bądź monitoring aktywności pracowników w sieci nie są uregulowane. Wywodzą się one raczej ze standardów międzynarodowych, orzecznictwa, praktyki i potrzeb pracodawców.

## Sposoby i rodzaje kontroli pracowników

Pracodawcy monitorują komputery służbowe pracowników, instalują kamery przemysłowe, by sprawdzić, jak pracownik wykorzystuje czas pracy. Odsłuchują wybrane rozmowy telefoniczne, żeby sprawdzić, w jaki sposób pracownik promuje, sprzedaje produkt czy przyjmuje reklamację. Sprawdzają wykazy połączeń telefonicznych czy odwiedzonych stron internetowych.

#### ■ PRZYKŁAD

Zagraniczna spółka utworzyła oddział w Polsce. Jest to odrębny pracodawca (osoby zarządzające oddziałem nie znają polskich realiów i chciałyby wprowadzić nowoczesne i funkcjonalne systemy zarządzania spółką, w tym system ewidencji czasu pracy).

Pracodawca zainstalował czytniki linii papilarnych pracowników. Jest przeświadczony, że dzięki temu będzie mógł bardzo dobrze i dokładnie organizować i kontrolować czas pracy w przedsiębiorstwie. **Czy działa prawidłowo?** Nie. Po pierwsze, wykorzystanie danych biometrycznych pracowników spółki do kontroli czasu pracy jest nieproporcjonalne do zamierzonego celu ich przetwarzania, jakim jest ewidencja czasu pracy. Po drugie, nie mieści się w katalogu danych, których może żądać pracodawca (ani w innych przepisach). Przetwarzanie tych danych odbywa się więc bez podstawy prawnej.

Używają też wielu środków technicznych do ewidencji obecności czasu pracy pracownika. Mogą to być:

- listy obecności,
- spis wyjść i wejść,
- specjalne systemy logowania pracowników na komputerze służbowym czy
- elektroniczne czytniki przejść przez bramki.

<sup>6</sup> Artykuł 47 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. nr 78, poz. 483 ze zm.).

<sup>7</sup> Artykuł 111 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 ze zm.).

## Kiedy można monitorować podwładnych

Najważniejszy warunek, jaki trzeba spełnić przed rozpoczęciem monitoringu pracownika, to uprzednie poinformowanie go o monitoringu stosowanym w zakładzie pracy. Pracownik powinien wiedzieć, w jakich miejscach i na jakim obszarze rozmieszczone są kamery. Powinien też otrzymać informacje, że pracodawca śledzi czynności wykonywane przez niego na komputerze lub odsłuchuje wybrane rozmowy telefoniczne.

Zainstalowanie nowoczesnych systemów monitoringu wizyjnego, audiowizyjnego czy śledzenie aktywności pracowników na komputerze powinno być uzasadnione konkretnymi celami, jakie chce osiągnąć pracodawca, takimi jak:

- zwiększenie bezpieczeństwa w miejscu pracy (przeciwdziałanie niszczeniu bądź przywłaszczaniu mienia pracodawcy, możliwość reakcji na niepożądane zdarzenia<sup>1</sup>),
- zwiększenie dyscypliny pracy i efektywności pracowników,
- usprawnienie procesów zarządzania,
- zwiększenie bezpieczeństwa przepływu informacji w zakładzie pracy.

Przed podjęciem decyzji o zastosowaniu środków kontroli pracodawca powinien ocenić, czy istnieją inne metody, które w mniejszym stopniu ingerują w prywatność pracowników. Monitoring nie może być stosowany w toaletach, prysznicach, szatniach, stołówkach, miejscach odpoczynku, kuchniach czy pomieszczeniach socjalnych.

Nie powinien być też wykorzystywany w pokojach biurowych pracowników, gdyż pracownicy mają prawo oczekiwać pewnej swobody i poszanowania prywatności w czasie pracy przy swoim stanowisku.

### ■ PRZYKŁAD

Pracodawca prowadzi pracownię protetyki stomatologicznej. Zatrudnia kilku pracowników. W tego typu usługach wykorzystywane są bardzo kosztowne materiały i sprzęt. Pracodawca chciałby wiedzieć, w jakich ilościach i w jaki sposób pracownicy wykorzystują zakupione przez niego materiały protetyczne.

Chciałby, aby ich wykorzystanie było bardziej racjonalne i by koszty prowadzenia działalności zmniejszyły się. Pracodawca poinformował swoich podwładnych o zamontowaniu kamer w placówce, we wszystkich pomieszczeniach oprócz toalet. **Czy takie działania pracodawcy są proporcjonalne do celu, jaki chciałby osiągnąć?**

**Nie.** Po pierwsze, pracodawca nie powinien instalować kamer w miejscu ciągłego przebywania pracownika (pracownia) i pomieszczeniu socjalnym. Po drugie, może znaleźć inne sposoby kontroli zużywanych materiałów protetycznych, np. poprzez ich dokładniejszą ewidencję.

## Jak uregulować procedury kontroli

Praktyka funkcjonująca u pracodawcy powinna znaleźć odzwierciedlenie w dokumentach wewnętrznych przed-

<sup>1</sup> Patrz decyzja Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z 5 października 2010 r. nr 420/07 Köpke v. Niemcy.

## W procedurze monitoringu pracowników trzeba wskazać m.in. jego cel, określić sytuacje i miejsca monitoringu, prawa pracowników oraz prawa i obowiązki pracodawcy

siębiorstwa, takich jak regulamin pracy, różnego rodzaju kodeksy postępowania, regulaminy organizacyjne poszczególnych działów czy kodeksy etyki.

Spisanie zasad ma olbrzymie znaczenie z kilku powodów. Przede wszystkim dyscyplinuje pracowników, którzy mają świadomość, że zasady kontroli są stosowane i egzekwowane w danej organizacji. Każdy pracownik powinien zapoznać się z regulaminem pracy (lub innym wewnętrznym aktem pracodawcy) i poświadczyć swoim podpisem, że zapoznał się z jego treścią. Dzięki takiemu oświadczeniu pracodawca udowodni, że pracownik np. został o monitoringu poinformowany.

### ■ WAŻNE

W razie konfliktu z pracownikiem regulamin, w którym ustalone są np. zasady monitoringu, pomaga w kwestionowaniu zarzutów pracowników np. w zakresie naruszenia dóbr osobistych. Jest też dowodem, że pracodawca działał zgodnie z prawem, gdyż przewidział wewnętrzne procedury kontroli pracowników i zapoznał ich z działaniem tych procedur.

W przykładowej procedurze monitoringu pracowników należałoby wskazać jego cel, określić sytuacje i miejsca monitoringu, prawa pracowników oraz prawa i obowiązki pracodawcy (również jako administratora danych osobowych). Powinny się w niej znaleźć też zasady wykorzystania danych gromadzonych w związku z monitoringiem pracowników.

Podobne wytyczne należałoby zastosować w procedurze korzystania przez pracowników z poczty elektronicznej i Internetu w miejscu pracy.

### ■ UWAGA

Dostęp do danych gromadzonych za pomocą rejestracji obrazu lub dźwięku bądź monitoringu aktywności pracownika na komputerze powinny mieć tylko i wyłącznie upoważnione do tego osoby. Osoby te powinny zobowiązać się do zachowania poufności i nierozpowszechniania danych.

W przygotowaniu procedur prowadzenia monitoringu pracowników mogą pomóc pracodawcom Rekomendacje Rady Europy z 1 kwietnia 2015 r. w sprawie ochrony danych osobowych w miejscu pracy<sup>2</sup>. Według tego dokumentu:

<sup>2</sup> Recommendation CM/Rec(2015)5 of the Committee of Ministers to member States on the processing of personal data in the context of employment (Adopted by the Committee of Ministers on 1 April 2015, at the 1224th meeting of the Ministers' Deputies).

1. Podczas monitorowania aktywności internetowej lub intranetowej pracowników pracodawca powinien w pierwszej kolejności użyć środków zapobiegawczych, np. filtrów zapobiegających pewnym operacjom.
2. Dostęp pracodawców do poczty elektronicznej pracowników może wystąpić jedynie po uprzednim poinformowaniu o takiej możliwości, do celów bezpieczeństwa lub z innych uzasadnionych przyczyn. Monitoring prywatnej korespondencji pracowników nie jest dozwolony pod żadnym pozorem.
3. Zastosowanie systemów informacyjnych, w tym nadzoru wideo, monitorowania aktywności i zachowania, jest w zasadzie zabronione. Może być wyjątkowo przyjęte, ale podlega rygorystycznym warunkom.
4. Gromadzenie i dalsze przetwarzanie danych biometrycznych, takich jak odciski palców lub struktura twarzy, powinny być podejmowane tylko wtedy, gdy jest to konieczne do ochrony uzasadnionych interesów pracodawców, pracowników i osób trzecich, a także gdy nie istnieją inne, mniej inwazyjne dostępne środki.
5. Pracownicy powinni mieć zagwarantowane prawo dostępu do danych.
6. Dane genetyczne nie mogą być przetwarzane w celu określenia przydatności zawodowej pracownika lub kandydata i mogą być przetwarzane tylko w wyjątkowych okolicznościach przewidzianych przez prawo i na podstawie rygorystycznych gwarancji prawnych.
7. Jakikolwiek dane dotyczące zdrowia pracownika przetwarzane przez pracodawcę muszą być bezpośrednio powiązane ze zdolnością pracownika do wykonywania swoich obowiązków i konieczne do zapobiegania zagrożeniom dla innych lub danej osoby.

## Konsekwencje przekroczenia granic kontroli

Nadmierne wykorzystywanie przez pracowników Internetu w godzinach pracy do celów prywatnych jest działaniem niepożądanym przez pracodawców. Nie godzą się oni na używanie ich sprzętu do sprawdzania prywatnych e-maili, konta na portalu, robienia zakupów w sklepie internetowym czy wykorzystywanie gier dostępnych w sieci. Zwiększają nadzór, który czasami wykracza poza granice dopuszczalnej kontroli, poza miejsce pracy.

## Jeżeli monitoring narusza prywatność pracownika, może on żądać od pracodawcy zadośćuczynienia pieniężnego

Dzieje się tak wówczas, gdy pracodawcy monitorują prywatne strony pracowników, z których dowiadują się o ich sytuacji życiowej, stanie majątkowym czy poglądach. Gdy monitorują prywatną pocztę pracownika lub w ogóle nie informują go, że taki monitoring jest prowadzony, gdy bez uzasadnienia zbyt często kontrolują jego stanowisko pracy bądź przeszukują go na przejściach przez bramki w zakładzie pracy.

### ■ PRZYKŁAD

#### Sytuacje problematyczne:

Pracodawca nie ma prawa przeglądać prywatnej poczty elektronicznej pracownika, tym bardziej mieć informacji o jego sytuacji finansowej. Co ma zatem zrobić, jeśli w posiadanie takich informacji wszedł przez przypadek podczas monitorowania wybranego komputera, a pracownik wykonuje właśnie przelew bankowy lub odpisuje na prywatnego e-maila?

Przepisy prawa pracy nie odpowiadają na to pytanie. Pracodawcy znaleźli jednak bezpieczny sposób, aby uniknąć ewentualnych zarzutów pracownika. Blokują dostęp do prywatnych skrzynek, portali społecznościowych, sklepów internetowych i kont, aby nie narazić się na zarzuty pogwałcenia prywatności.

Takie działania naruszają dobra osobiste pracownika. Może on żądać ich zaniechania, usunięcia skutków naruszeń, ma też prawo do złożenia oświadczenia odpowiedniej treści. Pracownik może również wystąpić do pracodawcy z roszczeniem zadośćuczynienia. Postępowanie sądowe może być poprzedzone zgłoszeniem skargi do Generalnego Inspektora Danych Osobowych, a nawet kontrolą tego organu lub Państwowej Inspekcji Pracy.

Dotkliwe mogą być skutki niematerialne w sferze reputacji danego pracodawcy. Negatywna opinia nie zachęci ambitnych i zdolnych osób do podjęcia u niego pracy. Warto też pamiętać, że nadmierny nadzór nad pracownikami i brak zaufania pracodawcy zmniejszają ich motywację i efektywność.

**Wszystkie wzory dokumentów publikowane  
w miesięczniku można pobrać ze strony**

**[www.odo.wip.pl](http://www.odo.wip.pl)**

**Znajdują się tam też wszystkie dotychczasowe numery miesięcznika.**