

Czy RODO uniemożliwi korzystanie z monitoringu w pracy?

Monitoring w prawie pracy jest tematem kontrowersyjnym, bowiem nie istnieje żaden przepis, który regulowałby wprost możliwość oraz sposób monitorowania pracowników. Czy jednak brak bezpośredniej regulacji sprawia, że pracodawca nie może stosować monitoringu? Nowe przepisy, tzw. RODO, wejdą w życie już w maju 2018 roku.

Usprawiedliwiony cel

Pracodawca może stosować różne formy monitoringu przy spełnieniu podstawowej przesłanki, mianowicie monitoring musi być stosowany jedynie w sytuacji, w której pracodawca wykaże, iż ma w tym swój uzasadniony cel i nie można go osiągnąć innym sposobem. Ponadto, pracownik zgodnie z zasadą transparentności musi mieć świadomość, że wobec niego stosowany jest monitoring. Co istotne, stosowany monitoring musi być adekwatny i proporcjonalny do osiągnięcia usprawiedliwionego celu.

Pracodawca, decydując się na stosowanie w jakiegokolwiek formie monitoringu wobec pracowników, powinien zadbać o to, by każdy z pracowników zapoznał się ze szczegółowo z określonymi zasadami monitoringu oraz miał stały i łatwy wgląd w te zasady. Zatem, wszelkie kwestie związane z monitorowaniem muszą znaleźć się w regulaminie, układzie zbiorowym pracy, porozumieniu zbiorowym lub ostatecznie w dokumencie, ogłoszonym w sposób zwyczajowy w danym zakładzie pracy.

Rodzaj monitoringu adekwatny do celu

Oprócz monitoringu wizyjnego, który najczęściej kojarzony jest z monitorowaniem pracy pracowników, w miejscu pracy mogą być stosowane inne sposoby kontrolowania zatrudnionych osób. Należą do nich: przeglądanie korespondencji służbowej pracownika, sprawdzanie wykazów połączeń wykonanych za pomocą telefonu służbowego, instalacja urządzeń rejestrujących dane zdarzenia drogowe, monitorowanie stron przeglądanych przez pracowników w Internecie, czy ewidencja wejść i wyjść z pracy.

Należy jednak zaznaczyć, że sposób monitorowania powinien zostać dostosowany do okoliczności. Przykładowo bardzo kontrowersyjne jest rozwiązanie bazujące na liniach papilarnych. Pracodawca w tym wypadku celem kontroli czasu faktycznego rozpoczęcia dnia pracy wprowadza taki system ewidencji, który polega na przyłożeniu do skanera palca przez pracownika przy każdym wyjściu i wejściu. Konsekwencją jest zbieranie przez pracodawcę od wszystkich pracowników informacji o ich liniach papilarnych. Nie trudno zarzucić firmie w tym wypadku, że ten sam cel można osiągnąć, korzystając z systemów bazujących na kartach magnetycznych.

Jak najbardziej, pracodawca ma prawo kontrolować czy pracownicy faktycznie przebywają na terenie zakładu w wyznaczonych godzinach pracy. Jednak opisany powyżej przykład nie zasługuje na aprobatę. Zbyt ingeruje on w prawa pracownika, ponieważ dane biometryczne zaliczane są do tzw. szczególnych kategorii danych osobowych (na gruncie

RODO jest to odpowiednik pojęcia danych osobowych wrażliwych). Pracodawca, nawet jeśli uzyska wyraźną zgodę pracownika, nie powinien ich przetwarzać, jeśli dany cel można uzyskać w sposób mniej ingerujący w dobra osobiste jego pracowników.

Monitoring tylko w zakresie działań służbowych

Pamiętać jednak należy, że stosując monitoring, pracodawca musi zadbać nie tylko o brak naruszeń w zakresie danych osobowych. Pracodawca ma także obowiązek chronić prywatność pracownika i nie może naruszać jego dóbr osobistych. Stąd też wszelki monitoring musi być ściśle związany z pracą. O ile możliwe jest kontrolowanie korespondencji zaadresowanej na Jana Kowalskiego pracownika konkretnej firmy wskazanej z nazwy, o tyle list zaadresowany do Jana Kowalskiego, nawet dostarczone do siedziby firmy, nie może zostać otwarty przez inną osobę niż adresat.

Co więcej, monitoring może być zainstalowany jedynie w pomieszczeniach, które służą do wykonywania poleceń pracodawcy. Zatem, umieszczenie kamer w pokoju socjalnym czy toalecie, nigdy nie będzie prawnie usprawiedliwione.

RODO – nowa regulacja w zakresie ochrony danych osobowych

Należy również mieć na uwadze, że monitorowanie pracowników w jakiegokolwiek formie stanowi przetwarzanie ich danych osobowych. Ma to istotne znaczenie w kontekście nadchodzących zmian w ochronie danych osobowych. Nowe przepisy, tzw. RODO, wejdą w życie już w maju 2018 roku, a za brak przestrzegania zapisów rozporządzenia grożą kary do 20 milionów euro lub 4% rocznego obrotu firmy czy też grupy kapitałowej. Przetwarzanie musi być stosowane zgodnie z zasadą:

- adekwatności (sam cel musi usprawiedliwiać przetwarzanie, a wybrana metoda musi być najodpowiedniejsza do osiągnięcia tego celu),
- proporcjonalności (wybrana metoda ograniczy do minimum, przetwarzanie danych, które są zbędne do osiągnięcia celu),
- transparentności (pracownicy muszą mieć świadomość, że są poddawani monitoringowi) a administrator – pracodawca, ma obowiązek informacyjny w tym zakresie.

Jakie dane osobowe pracownika chronić

Dane osobowe to nie tylko imię, nazwisko i numery identyfikacyjne. Danymi w obliczu obowiązującej regulacji, są wszelkie informacje umożliwiające ustalenie tożsamości osoby, której dana ta dotyczy. Można tutaj wskazać na: adres mailowy zawierający imię i nazwisko osoby, jej zdjęcia lub nagrania wideo, PESEL, dane wrażliwe takie, jak przynależność do związków zawodowych, informacje o chorobach zawodowych itp.

Nagrania z monitoringu

Materiały zarejestrowane przez kamery zainstalowane w pracy, podlegają ochronie ze względu na przechowywane dane osobowe. Pracodawca, administrator danych osobowych swoich pracowników zgodnie z rozporządzeniem unijnym, musi zadbać

o bezpieczeństwo nagrań(zabezpieczyć je przed niepowołanym dostępem). Tak samo, ważne jest to w obliczu rozwijającej się technologii, by już na etapie nagrywania zabezpieczyć system monitoringu przed dostępem z zewnątrz. Pracodawca powinien przechowywać nagrany materiał wyłącznie przez okres niezbędny dla realizacji celu, w którym był on gromadzony, a następnie trwale go usunąć.

Administrator danych, w tym przypadku pracodawca, ma obowiązek wybrać usługi, które będą gwarantowały wdrożenie odpowiednich środków technicznych i organizacyjnych oraz zagwarantują przetwarzanie danych osobowych zgodnie ze standardami rozporządzenia unijnego.

Podsumowanie

Stosowanie monitoringu w miejscu pracy, wymaga ścisłego przestrzegania zasad dotyczących praw pracownika wynikających nie tylko z ochrony jego dóbr osobistych, ale też z ochrony jego danych osobowych. W obliczu nowej regulacji dotyczącej ochrony danych osobowych, dalsze poprawne stosowanie monitoringu będzie wymagało kontroli zgodności stosowanych metod z zasadami przetwarzania danych osobowych.

Autor: Angelika Zarzycka, Kancelaria Prawna Piszcz i Wspólnicy