

Roczniki Administracji i Prawa nr XIX(1), s. 355-369

Oryginalny artykuł naukowy
Original article

Data wpływu/Received: **13.01.2019**

Data recenzji/Accepted: **10.05.2019**

Data publikacji/Published: **30.06.2019**

Źródła finansowania publikacji: **środki własne Autora**

DOI: **10.5604/01.3001.0013.3608**

Authors' Contribution:

(A) Study Design (projekt badania)

(B) Data Collection (zbieranie danych)

(C) Statistical Analysis (analiza statystyczna)

(D) Data Interpretation (interpretacja danych)

(E) Manuscript Preparation (redagowanie opracowania)

(F) **Literature Search (badania literaturowe)**

Marzena Szuba*

ORCID nr: **0000-0002-9728-037**

**NOWA REGULACJA „MONITORINGU WIZYJNEGO”
W KODEKSIE PRACY W KONTEKŚCIE OCHRONY
PRAW I INTERESÓW PRACOWNIKÓW**

UWAGI WSTĘPNE

Celem niniejszego artykułu jest analiza nowej regulacji dotyczącej monitoringu rejestrującego obraz, wprowadzonej w art. 22² ustawy Kodeks pracy z dnia 16 czerwca 1974 r.¹ (dalej jako: k.p.) – w kontekście ochrony interesów pracowników, a zwłaszcza prawa do prywatności.

* doktorantka na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Jagiellońskiego.

¹ Dz.U. z 1974 r., nr 24, poz. 141.

Dotychczas stosowanie monitoringu było jedynie przedmiotem rozważań doktryny, pozostając poza zakresem zainteresowania prawodawcy. Prawne uregulowanie kwestii monitoringu pracowników w art. 22² stanowi pierwszą tego typu regulację, mającą na celu wprowadzenie dopuszczalnych ram korzystania z tej instytucji, w związku z wejściem w życie Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 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) z dnia 27 kwietnia 2016 r.² (dalej jako: RODO). W związku z wejściem wskazanego aktu w życie pojawiło się wiele nowych unormowań dotyczących ochrony danych osobowych – w tym właśnie przepisy dotyczące rejestracji obrazu na terenie zakładu pracy. Nowa regulacja rozstrzyga pojawiające się dotychczas wątpliwości dotyczące dopuszczalnego zakresu i przyczyn jego wykorzystania.

Na gruncie niniejszego opracowania kolejno zostanie omówiona definicja monitoringu, następnie przeanalizowany zostanie poprzedni stan prawny, w którym monitoring nie był ustawowo uregulowany, kolejno zaś omówione zostaną gwarancje mające na celu ukształtowanie zasad stosowania monitoringu w sposób zapewniający ochronę praw pracowników. Na zakończenie przedstawiona zostanie ocena omawianej instytucji.

MONITORING – DEFINICJA

Rozpoczynając analizę wprowadzonego przez ustawodawcę *novum*, rozpocząć należy od definicji monitoringu – wyróżnić można bowiem zarówno definicje potoczne wskazanego pojęcia, definicje doktrynalne, jak i definicję legalną wprowadzoną po raz pierwszy w art. 22²k.p. W języku potocznym za monitoring uznaje się obserwację pewnego miejsca lub miejsc przy użyciu urządzenia lub systemu urządzeń³. Językowe znaczenie monitoringu jest więc dość ogólne – nie nawiązuje ono ani do prawa *in genere*, ani tym bardziej do poszczególnych jego działów – w tym do prawa pracy.

Z uwagi na generalność definicji języka potocznego określenie znaczenia monitoringu stało się przedmiotem rozważań doktryny. Przedstawiciele doktryny, charakteryzując pojęcie monitoringu w związku z prawem pracy, stworzyli szereg jego definicji. Wpierw monitoring podzielono na systematyczny – prowadzony bez słusznej, uzasadnionej przyczyny, w sposób stały, nieograniczony czasowo, oraz monitoring incydentalny – prowadzony przez krótki czas, spowodowany specjalnymi okolicznościami⁴. Kolejno wyróżniono monitoring jawny, o którym pracownicy zostali

² Dz. Urz. UE L 119, 4.05.2016 r.

³ http://www.wsjp.pl/index.php?id_hasla=37299&id_znaczenia=4395416&dl=16&ind=0 [dostęp: 20.07.2018].

⁴ D. Dörre-Nowak, *Monitoring w miejscu pracy a prawo do prywatności*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2004, nr 9, s. 8.

poinformowani, oraz monitoring tajny (ukryty) – przeprowadzany bez wiedzy pracowników⁵. Ostatni podział wprowadzony przez doktrynę wskazuje na istnienie monitoringu proaktywnego – prowadzonego w celach zapobiegawczych, ochronnych, oraz monitoring reaktywny – wprowadzany w reakcji na jakieś (najczęściej naganne) zachowanie pracownika i mający na celu wyjaśnienie okoliczności z nim związanych⁶.

Definicja normatywna monitoringu – jak wspomniano – po raz pierwszy wprowadzona została w art. 22² k.p. We wskazanej regulacji ustawodawca statuuje, iż monitoring to „szczególny nadzór nad terenem zakładu pracy lub terenem wokół zakładu pracy w postaci środków technicznych umożliwiających rejestrację obrazu”. Wskazana definicja legalna wyłączyła stosowanie na potrzeby prawa pracy zarówno definicji potocznych monitoringu, jak i definicji stworzonych przez doktrynę prawa pracy. Nie można jednak zaprzeczyć, że nawiązuje ona jednak w pewnym stopniu zarówno do językowych, jak i doktrynalnych znaczeń tego pojęcia.

Wskazana definicja stanowi z jednej strony uszczegółowienie tej stworzonej na potrzeby języka potocznego. Określa ona bowiem zarówno jakie miejsce (teren zakładu pracy i teren wokół niego) oraz za pomocą jakich środków technicznych (środków służących rejestracji obrazu) monitoring powinien być prowadzony. Z drugiej strony monitoring wprowadzony przez ustawodawcę spełnia cechy niektórych rodzajów monitoringu wyróżnionych uprzednio przez doktrynę. Wpierw warto zauważyć, że wprowadzony przez ustawodawcę monitoring w istocie łączy w sobie cechy zarówno monitoringu stałego, jak i incydentalnego. Ustawodawca nie wprowadza bowiem ograniczeń czasowych samej rejestracji obrazu, a jedynie czasu przechowywania tak zgromadzonego materiału. Wprowadzony monitoring obrazu może więc mieć nieograniczony czasowo zasięg. W przeciwieństwie jednak do monitoringu stałego monitoring z art. 22² k.p. może zostać wprowadzony ze względu na jeden z enumeratywnie wyliczonych we wskazanej regulacji celów (art. 22² § 1 k.p.). Wskazany środek nadzoru może być jedynie jawny – z czym związany jest (omówiony poniżej) obowiązek informowania pracowników o jego wprowadzeniu oraz konieczność oznaczenia monitorowanych pomieszczeń (art. 22² § 7, § 8 i § 9 k.p.). Jest to również monitoring proaktywny – ma bowiem na celu ochronę wskazanych przez ustawodawcę wartości, nie zaś reakcję na zachowanie indywidualnego pracownika.

Przechodząc do analizy definicji normatywnej, warto omówić jej charakterystyczne cechy, o których nie wspomniano powyżej. Ustawodawca, wprowadzając definicję legalną monitoringu wizyjnego, skupił się na dwóch aspektach wskazanego pojęcia: miejscowym – określając terytorialny zakres monitoringu, oraz technicznym – określając środki i urządzenia, za pomocą których może zostać prowadzony. Należy podkreślić, iż zakres monitoringu we wskazanej definicji został

⁵ M. Madej, *Monitorowanie systemu informatycznego w zakładzie pracy a ochrona danych osobowych pracownika*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2009, nr 2, s. 13.

⁶ *Ibidem*.

ujęty w sposób przedmiotowy (nie zaś podmiotowy). Monitorowani mają być nie pracownicy *per se*, a zakład pracy i teren wokół niego. We wskazanej definicji ustawodawca *explicite* rozstrzygnął, iż wskazany środek może być stosowany nie tylko na terenie samego zakładu, ale również wokół niego. *A contrario* wynika z tego uregulowania zakaz monitorowania przez pracodawcę wszystkich innych miejsc – na przykład drogi pracowników do pracy. Wydaje się też, że ustawodawca, posługując się pojęciem zakładu pracy, nie zaś miejscem świadczenia pracy, wykluczył – nie do końca celowo – stosowanie monitoringu w przypadkach, kiedy pracownicy świadczą pracę poza zakładem pracy, na przykład na placach budowy itp.

Co więcej, ustawodawca wskazał, że monitoring może umożliwiać rejestrację obrazu – nie zaś obrazu i dźwięku. Pojawia się więc pytanie, czy rejestracja dźwięku została w ten sposób *implicite* zakazana przez ustawodawcę, czy też po prostu pozostaje poza regulacją. Wydaje się, że funkcja ochronna prawa do prywatności pracowników przemawiałaby za zakazem rejestracji dźwięku. Z uwagi jednak na brzmienie 22³ § 4 k.p., który statuuje, że regulacje dotyczące monitoringu poczty elektronicznej stosuje się również do innych form monitoringu wykorzystywanych przez pracodawcę, które są dopuszczalne, jeśli ich zastosowanie jest konieczne do zapewnienia organizacji pracy umożliwiającej pełne wykorzystanie czasu pracy oraz właściwego użytkowania udostępnionych pracownikowi narzędzi pracy. Innymi słowy, o ile rejestracja dźwięku będzie stosowana w celu osiągnięcia wymienionych celów, uznać ją należy za dopuszczalną.

Definicja legalna monitoringu stworzona przez ustawodawcę na potrzeby kodeksu pracy nawiązuje w pewien sposób zarówno do definicji języka polskiego, jak i definicji doktrynalnych – stanowi jednak odmienne od dotychczas występujących ujęcie problemu. Ustawodawca stworzył definicję monitoringu w sposób przedmiotowy, starając się określić zarówno środki, za pomocą których monitoring może być stosowany, jak też obszar, nad którym można sprawować nadzór z jego wykorzystaniem.

STOSOWANIE „MONITORINGU WIZYJNEGO” W POPRZEDNIM STANIE PRAWNYM

W poprzednim stanie prawnym zgodnie z zasadą *a completudine* skoro monitorowanie pracowników nie było zakazane – było dopuszczalne, co jednak nie znaczy, że było dopuszczalne bez ograniczeń. Przed wprowadzeniem omawianej regulacji, określając procedurę stosowania monitoringu, odwoływano się bowiem do zasad prawa pracy i unormowań prawa cywilnego, w oparciu o które stworzono w doktrynie przesłanki umożliwiające zasady stosowania wskazanego środka nadzoru. Z jednej strony odwoływano się do zasady poszanowania dóbr osobistych pracownika,

wśród których wymienia się prawo do prywatności przewidziane w art. 11 k.p.⁷ oraz do przepisów k.c. regulujących *in genere* problematykę ochrony dóbr osobistych, a stosowanych na zasadzie subsydiarności poprzez art. 300 k.p.⁸ Z drugiej zaś strony odwoływano się do przepisów o podporządkowaniu pracownika i odpowiadającym mu kierownictwie pracodawcy⁹. Podkreślano, że pracodawca jako podmiot odpowiedzialny za organizację procesów zatrudnienia powinien mieć prawo zastosowania odpowiedniego do okoliczności środka kontroli wskazanych procesów¹⁰.

Biorąc pod uwagę wskazane powyżej normy, sformułowano w doktrynie – z uwzględnieniem już nieobowiązującej ustawy o ochronie danych osobowych, z dnia 29 sierpnia 1997 r.¹¹ – szereg wymagań, które winne być spełnione, by zastosowanie monitoringu było dopuszczalne i prawidłowe. Po pierwsze, uznawano, iż stosowanie monitoringu jest dopuszczalne jedynie w celu, który jest prawnie usprawiedliwiony – przy założeniu, że monitoring jest środkiem odpowiednim do osiągnięcia tego celu¹². Po drugie, podkreślano również, że nie wystarczy, by cel ten był usprawiedliwiony, a konieczne jest, by był istotny¹³. Po trzecie, stawiano też dodatkowy warunek wskazujący, że jeżeli pracodawca może osiągnąć dany cel za pomocą innych dostępnych środków, powinien wykorzystać te środki – a dopiero w przypadku niemożliwości ich zastosowania powinien korzystać z monitoringu¹⁴. Po czwarte, statuowano też obowiązek rzetelnego poinformowania pracownika o stosowaniu monitoringu oraz zakaz jego używania w pomieszczeniach przeznaczonych do zaspokajania niezwiązanych z pracą potrzeb pracowników (łazienki, szatnie itp.)¹⁵.

Mimo nieobowiązania w uprzednim stanie prawnym regulacji wprost normujących możliwości wprowadzenia monitoringu w zakładzie pracy, nie można uznać, iż był on całkowicie dopuszczalny. Doktryna sformułowała bowiem szereg wymogów, które powinny być spełnione, by stosowanie monitoringu mogło zostać uznane za zgodne z prawem i nienaruszające prawa do prywatności pracownika. Mimo to bez wyraźniej wypowiedzi ustawodawcy nie można było z całą pewnością określić celów stosowania wskazanego środka nadzoru i jego dopuszczalnych granic. Stąd też za słuszne i celowe uznać należy wprowadzenie w kodeksie pracy regulacji *explicite* określającej ramy omawianego środka nadzoru.

⁷ D. Dörre-Nowak, *Monitoring w miejscu pracy...*, s. 11.

⁸ K. Baran, [w:] K. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2014, s. 1523.

⁹ T. Liszcz, *Aksjologiczne podstawy prawa pracy*, [w:] K. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. I, Warszawa 2015, s. 315.

¹⁰ *Ibidem*.

¹¹ Dz.U. z 1997 r., nr 133, poz. 883.

¹² P. Litwiński, *Monitoring w miejscu pracy a ochrona danych osobowych pracownika*, „Monitor Prawa Pracy” 2008, nr 2, s. 71

¹³ E. Maniewska, [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem*, t. I, Warszawa 2016, s. 103.

¹⁴ *Ibidem*.

¹⁵ T. Liszcz, *Aksjologiczne podstawy prawa pracy*, [w:] K. Baran (red.), *System prawa...*, s. 315.

GWARANCJE OCHRONNE DLA PRAWA PRYWATNOŚCI PRACOWNIKÓW

ZAMKNIĘTY KATALOG PRZYCZYN I „NIEZBĘDNOŚĆ” MONITORINGU

Istotne w kontekście ochrony praw pracowników, a przede wszystkim prawa do prywatności, są przesłanki ograniczające wykorzystanie monitoringu. Dopuszczając stosowanie monitoringu, ustawodawca wyraźnie wskazał bowiem przesłanki uzasadniające jego użycie, wskazując w art. 22² § 1 k.p., iż można z niego korzystać, tylko „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 (...)”.

Po pierwsze, ustawodawca podkreślił konieczność spełnienia wymogu „niezbędności” zastosowania monitoringu. Jak wskazuje *interpretatio declarativa*, ustawodawca uznał więc monitoring za środek wyjątkowy, ostateczny. Innymi słowy, pracodawca wskazał, iż monitoring może zostać wykorzystany dopiero wtedy, kiedy nie może osiągnąć danego celu za pomocą innych dostępnych metod. Co więcej, można domniemywać, że wskazany wymóg ma charakter dynamiczny. Wydaje się, że monitoring może być stosowany tak długo, jak długo jest on niezbędny (konieczny) do zapewnienia ochrony jednej z wymienionych przez ustawodawcę wartości.

Po drugie, ustawodawca wprowadził w art. 22² k.p. *numerus clausus* przyczyn dopuszczających zastosowanie monitoringu. Za taką interpretacją przemawia z jednej strony wykładnia literalna – w nowym art. 22² k.p. nie posłużono się bowiem zwrotami „w szczególności”, „między innymi”, ani też innymi tego typu wyrażeniami wskazującymi na otwarty katalog dopuszczalności zastosowania omawianego środka nadzoru. Z drugiej strony za słusznością wniosków formułowanych na podstawie wykładni literalnej przemawia także wykładnia funkcjonalna – waga prawa do prywatności pracowników przemawia za tym, żeby tego typu środek stanowiący znaczącą ingerencję we wskazaną wartość stosowany był w ściśle określonych przez prawo granicach.

A contrario, nie jest dopuszczalne stosowanie monitoringu ze względu na inny niż wskazany przez ustawodawcę cel. Ustawodawca wprost więc wskazał, że monitoring nie może być środkiem służącym pracodawcy wyłączenie w celu nadzoru nad pracownikami. Innymi słowy, zachowanie pracowników i sposób oraz prawidłowość wykonywania przez nich powierzonych im obowiązków może być poddany kontroli tylko o tyle, o ile pozostaje w immanentnym związku z celem, dla którego monitoring został wprowadzony.

Pierwszą z przyczyn uzasadniającą wprowadzenie monitoringu jest sytuacja, w której jest to niezbędne dla zapewnienia bezpieczeństwa pracowników. To przesłanka ujęta w sposób szeroki – zagrożenia dla bezpieczeństwa pracowników mogą

bowiem wynikać z różnorodnych przyczyn. Zgodnie z wyżej przedstawioną zasadą *lege non distinguente* – jak sądzę – wprowadzenie monitoringu może być powodowane chęcią ochrony pracowników przed wszelkimi zagrożeniami – zarówno pod względem przedmiotowym, jak i podmiotowym.

Pod względem przedmiotowym monitoring może z jednej strony służyć zabezpieczeniu pracowników przed niebezpieczeństwami zewnętrznymi, czyli niezwiązanymi ze stanem bezpieczeństwa zakładu pracy i zawartych w nim urządzeń. Z drugiej zaś strony może chronić przed niebezpieczeństwami wewnętrznymi, mogącymi polegać na łamaniu oraz nieprzestrzeganiu zasad bhp oraz innymi zagrożeniami związanymi z naruszeniem bezpiecznych warunków pracy. Wydaje się też, że w tym kontekście wskazany obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy obejmuje bezpieczeństwo faktyczne. Nie sposób przecież stwierdzić za pomocą kamer i innych narzędzi monitoringu, jak unormowane są na terenie zakładu pracy regulacje prawne w tym zakresie.

Pod względem podmiotowym ochrona bezpieczeństwa pracowników może w przypadku zagrożeń zewnętrznych obejmować ochronę przed osobami trzecimi, czyli na przykład stanowić zabezpieczenie przed niebezpiecznymi klientami we wszelkiego typu placówkach handlowych. W przypadku zagrożeń wewnętrznych może obejmować z jednej strony ochronę przed samym pracodawcą – to on bowiem odpowiada za zapewnienie pracownikom odpowiednich i bezpiecznych warunków pracy (art. 94 pkt. 4 k.p.). Nie można też wykluczyć, że monitoring pozwoli na przykład na kontrolę immanentnie związanego z bezpieczeństwem pracowników obowiązku pracodawcy polegającego na organizowaniu szkoleń z zakresu bhp¹⁶. Z drugiej strony, może on też chronić przed zachowaniami innych pracowników, którzy również mogą być odpowiedzialni za dokonywanie wskazanych naruszeń.

Omawiana przesłanka pozwala wykazać, że monitoring może być stosowany w celu ochrony pracowników i ich interesów, nie zaś naruszenia przysługujących im praw. Bezpieczeństwo pracowników jest kluczową wartością, która winna być chroniona wszystkimi dostępnymi środkami. Stąd też słuszne wydaje się ujęcie tej przesłanki jako umożliwiającej stosowanie środka nadzoru, polegającego na rejestracji obrazu.

Kolejną przesłanką umożliwiającą stosowanie „monitoringu wizyjnego” jest ochrona mienia. Wskazana przesłanka nie została w żaden sposób podzielona, wydaje się więc, że ze względu na zasadę *lege non distinguente nec nostrum distinguere*, pod względem przedmiotowym – może dotyczyć ochrony mienia pracodawcy, ale również ochrony mienia pracowników. Niewykluczone bowiem, że pracownicy będą korzystali w zakładzie pracy z własnych przedmiotów, choćby laptopów, książek itp., które to mienie również może zostać narażone na zagrożenia, podobnie jak mienie pracodawcy.

¹⁶ A. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2016, s. 570.

Pod względem podmiotowym mimo że ochrona mienia (pracodawcy) jest jednym z podstawowych obowiązków nałożonych na pracowników (art. 100 § 2 pkt. 4 k.p.), w niniejszym przypadku może mieć znacznie szerszy zasięg, chroniąc przed działaniami znacznie szerszego kręgu osób. Wpierw może oczywiście dotyczyć zabezpieczenia mienia przed działaniami pracowników, służąc kontroli tego, czy pracownicy nie kradną lub nie niszczą przedmiotów należących do pracodawcy, albo też nie korzystają z należących do niego urządzeń bez zezwolenia¹⁷. Ochrona mienia może też obejmować jego zabezpieczenie przed działaniami osób trzecich – zwłaszcza w placówkach polegających na zaspokajaniu potrzeb i świadczeniu usług, w których to miejscach pracy mogą zdarzać się kradzieże czy akty wandalizmu ze strony klientów.

Tak określona przesłanka może jednak służyć również z jednej strony ochronie mienia przed pracodawcą – nie można z całą pewnością wykluczyć sytuacji, w której pracodawca powodowany na przykład konfliktem z pracownikiem zniszczy lub uszkodzi rzecz do niego należąca. Z drugiej strony, warto też zauważyć, że – jak podkreśla się w doktrynie – na pracodawcy ciąży obowiązek ochrony mienia wniesionego przez pracownika na teren zakładu pracy „w związku z pracą”¹⁸. Stąd też monitoring może stanowić dowód, iż mienie pracowników uległo zniszczeniu w związku z wykonywaną pracą, tym samym zabezpieczając ich roszczenia o naprawienie poniesionej szkody.

Wydaje się, że stosowanie monitoringu ze względu na ochronę mienia również jest przypadkiem uzasadnionym. Istnieją branże (usługowe, handlowe), gdzie bez wskazanego środka nadzoru pracodawca można być narażony na ogromne straty. Co więcej, przesłanka ta – co prawda w mniejszym stopniu niż przesłanka omówiona powyżej – również może chronić interesy pracowników, zabezpieczając mienie do nich należące.

Kolejną przesłanką umożliwiającą stosowanie monitoringu jest kontrola produkcji. Możliwość stosowania wskazanego środka nadzoru ze względu na kontrolę produkcji jest jedyną przesłanką niezwiązaną bezpośrednio z wymienionymi ustawowo obowiązkami pracodawcy lub pracownika. Wskazane pojęcie (kontrola produkcji) nie jest nawet pośrednio zdefiniowane w kodeksie pracy. Z uwagi więc na brak definicji legalnej wskazanego procesu należy odnieść się do potocznego znaczenia tego wyrażenia.

Za „produkcję” uznawany jest proces wytwarzania pewnego rodzaju towarów¹⁹. Za „kontrolę” z kolei sprawdzanie, czy stan faktyczny jest zgodny ze stanem wymaganym²⁰. Pod względem przedmiotowym kontrola produkcji oznaczać więc będzie sprawdzanie, czy proces wytwarzania dóbr i towarów przebiega w sposób prawidłowy, zgodny z wymaganiami stawianymi przez prawo. Pod względem podmiotowym tak określona kontrola może dotyczyć przede wszystkim pracowników – sprawdzając na przykład,

¹⁷ Z. Góral, [w:] K. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2014, s. 713.

¹⁸ A. Świątkowski, *Kodeks pracy...*, s. 571.

¹⁹ http://www.wsjp.pl/index.php?id_hasla=7729&id_znaczenia=4885046&l=21&ind=0 [dostęp: 20.07.2018].

²⁰ <https://sjp.pwn.pl/sjp/kontrola;2473611.html> [dostęp: 20.07.2018].

czy podczas wytwarzania dóbr nie zaniedbują swoich obowiązków, wpływając w sposób negatywny na ilość lub jakość wytwarzanych produktów. Może też jednak kłaść nacisk na kontrolę prawidłowości działania samych urządzeń technicznych używanych w procesie produkcji, umożliwiając na przykład szybką ich wymianę w razie awarii. Z natury rzeczy tego typu kontrola może być stosowana jedynie w zakładach produkcyjnych, czyli na przykład fabrykach. Wskazana przesłanka służy przede wszystkim interesom pracodawcy, umożliwiając odpowiednią kontrolę zakładów produkcyjnych. Wydaje się, że często (z uwagi na przykład na wielkość hal produkcyjnych) może być to jedyna efektywna forma kontroli prawidłowości produkcji.

Kolejną przesłanką umożliwiającą wprowadzenie monitoringu jest zachowanie w tajemnicy określonych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Jest to przesłanka odpowiadająca jednemu z podstawowych obowiązków pracownika wymienianych w art. 100 k.p., stąd też można odwołać się do poglądów doktryny dotyczących wskazanego przepisu, by wyjaśnić jej przedmiotowy zakres. Podkreśla się, że daną informację uznaje się za tajemnicę „gdy przedsiębiorca ma wolę, choćby dorozumianą, aby pozostawała ona tajemnicą i wola ta musi być dla innych osób rozpoznawalna”²¹. By wskazana przesłanka zastosowania monitoringu była spełniona, musi również występować uzasadnione przekonanie, iż jej upublicznienie spowoduje jakiegokolwiek zagrożenie dla interesów pracodawcy²². Wydaje się więc, że monitoring z uwagi na tę przesłankę będzie stosowany przede wszystkim w zakładach pracy, w których pracownicy mają dostęp do szczególnie ważnych informacji, zwłaszcza w branżach zajmujących się tworzeniem innowacyjnych produktów czy też usług.

Pod względem podmiotowym wskazana przesłanka wiąże się jednak już *stricto* – jak wynika z wykładni literalnej – z ochroną pracodawcy i jego interesów. *Ad absurdum* prowadziłaby przeciwna interpretacja – trudno podejrzewać, że pracodawca sam będzie udostępniał informacje, które mogłyby narazić go na szkodę. Kontrola przestrzegania wskazanej tajemnicy – z uwagi na to, że jak wspomniano, jest to podstawowy obowiązek pracowniczy – związana będzie z nadzorem przede wszystkim zachowań pracowników. Sądzę jednak, iż może polegać również na ochronie przed zachowaniami osób trzecich lub współpracą pracowników ze wskazanymi osobami, polegającą na przykład na przekazywaniu przez pracowników powyżej wskazanych informacji osobom trzecim.

Wskazana przesłanka wiąże się najściślej ze wszystkimi z interesami pracodawców, aczkolwiek w przypadku omawianej przyczyny można zastanawiać się, czy monitoring polegający na rejestracji jedynie obrazu może być odpowiednim środkiem do zabezpieczenia wskazanej tajemnicy. Wydaje się bowiem, że bardziej prawdopodobne jest ustne przekazywanie sobie wskazanych informacji, czego sam monitoring wizyjny uregulowany w art. 22² k.p. nie uchwyci, z wyjątkiem zakładów

²¹ E. Maniewska, [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy...*, s. 447.

²² *Ibidem*.

pracy, w których wskazane informacje są utrwalane w postaci na przykład projektów technicznych czy wzorów graficznych, których przekazanie może zostać utrwalone za pomocą „monitoringu wizyjnego”.

OGRANICZONY CZAS PRZECHOWYWANIA MONITORINGU

Gwarancję ochronną dla praw pracowników tworzy też fakt, iż pracodawca został upoważniony do przechowywania zebranego materiału wyłącznie do celów, dla których monitoring został wprowadzony, i tylko przez okres 3 miesięcy, chyba że ma on zostać wykorzystany w postępowaniu prowadzonym na podstawie unormowań obowiązującego prawa (art. 22 § 3 i § 4 k.p.). Ustawodawca podwójnie ograniczył więc możliwość przetwarzania monitoringu – z jednej strony pod względem temporalnym, z drugiej zaś przedmiotowo wskazał cele, dla których może on być przechowywany. Za słuszne uznać należy takie postanowienie, gdyby monitoring mógł być używany do innych celów, niż został wprowadzony, ustawowe ograniczenie możliwości przyczyn jego wprowadzenia zostałyby zniweczone, co zaprzeczyłoby idei racjonalności ustawodawcy. Słuszny też wydaje się czas, przez który można przetwarzać dane uzyskane w wyniku zastosowania tego środka nadzoru – 3 miesiące wydaje się być czasem odpowiednio długim, by zweryfikować, czy na przykład bezpieczeństwo pracowników jest zapewnione lub mienie pracodawcy nie jest w żaden sposób naruszane.

Wskazane wyjątki nie dotyczą już jednak postępowań, w których monitoring może zostać wykorzystany. Ustawodawca *explicite* wskazuje, że monitoring winien być zachowany, jeżeli może zostać wykorzystany „w postępowaniu prowadzonym na podstawie przepisów prawa”. Wydaje się, że może być to każde postępowanie wytoczone zarówno przez pracownika, jak i pracodawcę. Sądzę też, że może dotyczyć powództwa osoby trzeciej – na przykład o naprawienie szkody, którą poniosła ona na terenie zakładu pracy. Przedmiotowe podstawy wskazanego powództwa również nie zostały w żaden sposób zawężone – w związku z tym wydaje się, że jeżeli monitoring przy okazji rejestracji z uwagi na jeden z wyżej celów uchwycił zachowanie z nim niepowiązane, może zostać wykorzystany w postępowaniu, które wskazanego celu nie dotyczy. Jest to jedyny przypadek, w którym wskazany środek nadzoru nie musi być wykorzystywany w związku ze wskazanymi przez ustawodawcę celami.

KONIECZNOŚĆ KONSULTACJI Z PRZEDSTAWICIELAMI PRACOWNIKÓW

Kolejną istotną gwarancją ochronną jest konieczność uregulowania kwestii związanych z monitoringiem w układzie zbiorowym pracy – *lege non distinguente* ustawodawca dopuścił możliwość wskazanej regulacji zarówno w układzie zakładowym, jak i ponadzakładowym lub w regulaminie, jeżeli pracodawca nie jest objęty postanowieniami

układu zbiorowego (art. 22 § 6 k.p.). Dopiero w razie, gdy pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym, ani nie ma obowiązku wprowadzenia regulaminu pracy, może on uregulować zasady korzystania z monitoringu w obwieszczeniu (art. 22 § 6 k.p.).

Można uznać, że za pomocą wskazanego wymogu wprowadzony został *implicite* obowiązek uzyskania zgody pracowników na stosowanie monitoringu. Układy zbiorowe pracy są bowiem zawierane w wyniku negocjacji (rokowań) partnerów społecznych²³. Treść wskazanych źródeł prawa pracy kształtowana jest w wyniku porozumienia – reprezentujących pracowników – zakładowych organizacji związkowych z pracodawcą (art. 241²³ k.p.) lub odpowiednio organu ponadzakładowej organizacji związkowej z organem organizacji pracodawców w przypadku układów ponadzakładowych (art. 241¹⁴ § 1 k.p.). Reprezentujące pracowników organizacje związkowe w toku negocjacji nad zawarciem układu muszą wyrazić zgodę nie tylko na wprowadzenie monitoringu w zakładzie pracy, ale także biorą udział w kształtowaniu warunków jego stosowania – na co wprost wskazuje ustawodawca, stanowiąc, że w (co do zasady) układach zbiorowych reguluje się „cele, zakres oraz sposób zastosowania monitoringu” (art. 22 § 6 k.p.).

Wydaje się, że konieczność uregulowania zasad monitoringu przede wszystkim w układach zakładowych jest rozwiązaniem niezwykle słusznym. Podstawową rolą układów zbiorowych pracy jest bowiem ochrona pracowników²⁴. Poprzez wprowadzenie konieczności unormowania tematyki monitoringu w układzie zbiorowym pracy ustawodawca umożliwił pracownikom (poprzez ich przedstawicieli) nie tylko rzeczywistą kontrolę nad działaniami pracodawcy w zakresie kształtowania zasad monitorowania, lecz również czynny udział w procesie regulowania zasad korzystania z tego środka nadzoru.

Co więcej, wskazany udział pracowników jest również *in genere* zapewniony w przypadku ustanowienia regulaminu pracy. Jeżeli bowiem w zakładzie pracy działa zakładowa organizacja związkowa, pracodawca obowiązany jest ustalać treść regulaminu w porozumieniu z nią (art. 104² § 1 k.p.). Możliwość wprowadzenia zasad stosowania monitoringu samodzielnie przez pracodawcę w obwieszczeniu jest więc przypadkiem stosowanym w ostatniej kolejności.

TRANSPARENTNOŚĆ MONITORINGU I OBOWIĄZEK INFORMACJI

Ważna – w szczególności w kontekście rzeczywistej ochrony prawa do prywatności pracowników – jest tzw. „transparentność monitoringu”. Polega ona na konieczności oznaczenia monitorowanych pomieszczeń w sposób „widoczny i czytelny za pomocą odpowiednich znaków lub ogłoszeń dźwiękowych” (art. 22 § 9 k.p.). Wydaje się, że wymogi te spełniać może zarówno oznaczenie słowne, na przykład za pomocą słów „monitoring” lub „pomieszczenie monitorowane”, albo też powszechnie zrozumiałych znaków graficznych

²³ L. Florek, *Znaczenie układów zbiorowych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2013, nr 2, s. 2.

²⁴ Ibidem, s. 3.

w postaci na przykład obrazu kamery lub też połączenie powyżej wskazanych oznaczeń (w przypadku graficznego oznaczania). Sądzę też, że stosując wykładnię *minus dixit quam voluit*, można uznać, iż oznaczenie monitoringu powinno być również zrozumiałe dla każdego pracownika, stąd też nie powinno być oznaczeń w języku obcym, np. „room under supervision”, albo zawierających skomplikowany opis jedynie pośrednio wskazujący, iż pomieszczenie jest monitorowane, bez wskazania tego wprost.

Wykładnia funkcjonalna, ale również zdroworozsądkowa wskazuje też, że w przypadku znaków graficznych oznaczenie monitoringu powinno znajdować się w pomieszczeniu przez cały okres jego obowiązywania, zaś w przypadku oznaczeń dźwiękowych winno być systematycznie powtarzane. Pracownicy, zauważając brak oznaczeń, mogliby ulec przekonaniu, iż pomieszczenie nie jest dłużej monitorowane, co mogłoby ich wprowadzać w błąd. Dopuszczenie przeciwnej interpretacji prowadziłoby do wykładni *preater legem*, doprowadzając do obejścia wprowadzonego w omawianym artykule obowiązku informacyjnego. Na transparentność monitoringu istotnie wpływa też fakt, że pomieszczenie monitorowane powinno być oznaczone 1 dzień przed uruchomieniem monitoringu (art. 22² § 9 k.p.) – zamieszczenie oznaczenia monitoringu po fakcie również oznaczałoby zniweczenie wskazanego wymogu.

Za słuszne i niezwykle istotne uznać należy także rozwiązanie statuujące, iż pracodawca ma obowiązek nie tylko oznaczenia monitorowanych pomieszczeń, ale także poinformowania pracowników o jego stosowaniu (art. 22² § 7 k.p.). Obowiązek informacyjny polegający na zawiadomieniu pracowników o zastosowaniu monitoringu jest w istocie obowiązkiem podwójnym. Z jednej strony został on wprost wprowadzony w art. 22² k.p., z drugiej zaś pracodawca ma też obowiązek podania do wiadomości pracowników zarówno układu zbiorowego pracy (art. 241¹² § 1 k.p.), regulaminu (art. art. 104³ § 1 k.p.), jak też obwieszczenia, które z natury rzeczy powinno być ogłoszone. Takie gwarancje podwójnie zabezpieczają prawo pracowników do prywatności.

KONTROLA ZGODNOŚCI Z PRAWEM MONITORINGU

Warto też zauważyć w kontekście ochrony praw pracowników – również zwłaszcza prawa do prywatności – że kontrolę nad zgodnością z prawem postanowień dotyczących monitoringu, w razie gdy są one przedmiotem postanowień układu zbiorowego, sprawować będzie organ, który go rejestruje, czyli minister właściwy do spraw prawa pracy lub okręgowy inspektor pracy (241¹¹ § 1 k.p.). Wskazana kontrola obejmuje zgodność z prawem *in genere*, nie tylko zaś z postanowieniami k.p.²⁵, może więc objąć kontrolę zgodności z nową ustawą o ochronie danych osobowych z dnia 10 maja 2018 r.²⁶ i RODO.

²⁵ K. Jaśkowski, [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem*, t. I, Warszawa 2014, s. 809.

²⁶ Dz.U. z 2018 r., poz. 1000.

ZAKAZ STOSOWANIA MONITORINGU W POMIESZCZENIACH „PRYWATNYCH”

Co do samej istoty niezwykle istotna jest również regulacja generalnie zakazująca stosowania monitoringu w miejscach, w których praca nie jest wykonywana, czyli jak wskazuje ustawodawca „w pomieszczeniach sanitarnych, szatniach, stołówkach oraz palarniach lub pomieszczeniach udostępnianych zakładowej organizacji związkowej”. Budzą jednak wątpliwości wyjątki wprowadzone od tej zasady. Monitoring w tych miejscach dopuszczalny jest wtedy, kiedy nie naruszy żadnego z warunków wskazanych przez ustawodawcę, czyli ani dóbr osobistych pracownika, ani wolności związkowych – zwłaszcza jeżeli pracodawca uniemożliwi rozpoznawanie osób przebywających we wskazanych pomieszczeniach (art. 22 § 2 k.p.).

Można się jednak zastanawiać, czy aby nie każda forma monitoringu – zwłaszcza w pomieszczeniach sanitarnych, czyli toaletach i łazienkach – nie narusza określonych we wskazanym przepisie wartości. Wydaje się bowiem, że każda forma kontroli w tych pomieszczeniach może wywołać poczucie wstydu, naruszając prawo do prywatności. Trudno też wyobrazić sobie jakikolwiek monitoring w pomieszczeniach udostępnianych związkom zawodowym, który nie naruszy wolności związkowych.

Co więcej, trudno zastosować technologię, która uniemożliwi w ogóle rozpoznawanie osób – konkretne osoby nawet w razie zamazania twarzy można rozpoznać na przykład po ubiorze, zwłaszcza w niewielkich zakładach pracy. Wydaje się więc, że pojawia się zagrożenie, że wprowadzone przez ustawodawcę wyjątki będą albo normą pustą, albo stosowane będą z naruszeniem wskazanych przez ustawodawcę wartości.

PODSUMOWANIE

Monitoring wizyjny jest wyjątkowym środkiem nadzoru, polegającym na rejestracji obrazu na terenie zakładu pracy i terenie wokół niego. *Ratio legis* jego wprowadzenia nie jest wbrew pozorom ochrona jedynie pracodawcy, ale także ochrona pracowników i przysługujących im praw. Niektóre przesłanki dopuszczające jego stosowanie są nakierowane bezpośrednio na ochronę pracowników – na przykład ich bezpieczeństwa, inne pośrednio – na przykład w wypadku stosowania monitoringu ze względu na ochronę mienia.

Zasady stosowania monitoringu podkreślają ostateczność możliwości jego wykorzystania, dopiero gdy inne środki nadzoru są nieskuteczne i wprowadzają szereg obostrzeń, mających na celu zabezpieczenie prawa do prywatności pracowników. Enumeratywnie wyliczony katalog wypadków jego stosowania chroni z kolei przed nadużyciami. Pozytywnie należy ocenić też ograniczony czas stosowania monitoringu, jego transparentność, konieczność podwójnego informowania pracowników o jego wprowadzeniu, a także wynikającą z konieczności rejestracji układów zbio-

rowych możliwość badania zgodności postanowień, które go regulują, z prawem. Podobnie ocenić także generalny zakaz jego stosowania w pomieszczeniach, które nie są przeznaczone do wykonywania pracy.

Wprowadzona regulacja ma jednak również wady. Wyjątki dopuszczające stosowanie monitoringu w powyżej wskazanych pomieszczeniach budzą wątpliwości. Mimo że prawodawca wprost dopuszcza stosowanie w nich monitoringu jedynie gdy nie narusza to dóbr osobistych pracowników, wydaje się to trudne (jeżeli nie niemożliwe) bez naruszenia prawa do prywatności. Nie da się jednak zaprzeczyć, że samo uregulowanie instytucji monitoringu mimo że w sposób nie do końca kompleksowy i zupełnie jasny rozstrzyga znaczną ilość wątpliwości, które pojawiały się w poprzednim stanie prawnym, tworząc pewne gwarancje ochronne dla pracowników.

Bibliografia

Baran K., [w:] K. Baran (red.) *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2014.

Dörre-Nowak D., *Monitoring w miejscu pracy a prawo do prywatności*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2004, nr 9.

Florek L., *Znaczenie układów zbiorowych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2013, nr 2.

Góral Z., [w:] K. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2014.

Jaśkowski K., [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem*, t. I, Warszawa 2014.

Litwiński P., *Monitoring w miejscu pracy a ochrona danych osobowych pracownika*, „Monitor Prawa Pracy” 2008, nr 2.

Liszczyński T., *Aksjologiczne podstawy prawa pracy*, [w:] K. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. I, Warszawa 2015.

Madej M., *Monitorowanie systemu informatycznego w zakładzie pracy a ochrona danych osobowych pracownika*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2009, nr 2.

Maniewska E., [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem*, t. I, Warszawa 2016.

Świątkowski A., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2016.

Źródła internetowe:

http://www.wsjp.pl/index.php?id_hasla=37299&id_znaczenia=4395416&l=16&ind=0 [dostęp: 20.07.2018].

http://www.wsjp.pl/index.php?id_hasla=7729&id_znaczenia=4885046&l=21&ind=0 [dostęp: 20.07.2018].

<https://sjp.pwn.pl/sjp/kontrola;2473611.html> [dostęp: 20.07.2018].

Streszczenie: W artykule przeanalizowany został zespół norm regulujących „monitoring wizyjny”, wprowadzony po raz pierwszy do polskiego porządku prawnego w art. 22² kodeksu pracy. Przedstawiona została najpierw nowa definicja monitoringu na tle porównawczym. Kolejno omówione zostały kontrowersje i wątpliwości związane z jego stosowaniem, występujące przed uregulowaniem wskazanej instytucji w kodeksie pracy. Następnie wyjaśnione zostały zasady stosowania tego środka nadzoru w nowym stanie prawnym – z uwzględnieniem ich znaczenia dla ochrony praw pracowników, a zwłaszcza prawa do prywatności.

Słowa kluczowe: monitoring, prawa, pracownicy, pracodawca

NEW REGULATION OF „VIDEO MONITORING” IN THE POLISH LABOR CODE IN THE CONTEXT OF PROTECTION OF EMPLOYEES RIGHTS AND INTERESTS

Summary: In this article there was analyzed a set of norms regulating “video monitoring” that was implemented to the polish law for the first time in art. 22² of polish labour code. Firstly, there was presented a definition of monitoring in comparative. Then, there were discussed controversies and doubts connected to the use of this instrument before it was regulated in the polish labour code. Afterwards there were explained the rules of using this mean in the new legal order – including their meaning to the protection of employees rights, especially the right to privacy.

Keywords: monitoring, rights, employees, employer