



# Monitoring wizyjny w stosunkach pracy

Anna Portalska

## art. 22<sup>2</sup> Kodeksu pracy - monitoring

**Jeżeli jest to niezbędne do:**

- zapewnienia bezpieczeństwa pracowników
- ochrony mienia
- kontroli produkcji
- zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę

pracodawca może wprowadzić szczególny nadzór nad terenem zakładu pracy lub terenem wokół zakładu pracy w postaci środków technicznych umożliwiających rejestrację obrazu (monitoring).

# Zmiany w Kodeksie pracy od 4 maja 2019r.

## art. 22<sup>2</sup> § 2 - nieaktualny

- Monitoring nie obejmuje pomieszczeń sanitarnych, szatni, stołówek oraz palarni lub **pomieszczeń udostępnianych zakładowej organizacji związkowej**, chyba że stosowanie monitoringu w tych pomieszczeniach jest niezbędne do realizacji celu określonego w § 1 i nie naruszy to godności oraz innych dóbr osobistych pracownika, **a także zasady wolności i niezależności związków zawodowych**, w szczególności poprzez zastosowanie technik uniemożliwiających rozpoznanie przebywających w tych pomieszczeniach osób.

## art. 22<sup>2</sup> § 1<sup>1</sup> -aktualny

- Monitoring nie obejmuje pomieszczeń udostępnianych zakładowej organizacji związkowej.

Organizacje związkowe

# Zmiany w Kodeksie pracy od 4 maja 2019r.

## art. 22<sup>2</sup> § 2 – aktualny

Monitoring nie obejmuje pomieszczeń sanitarnych, szatni, stołówek oraz palarni chyba że stosowanie monitoringu w tych pomieszczeniach jest niezbędne do realizacji celu określonego w § 1 i nie naruszy to godności oraz innych dóbr osobistych pracownika, w szczególności poprzez zastosowanie technik uniemożliwiających rozpoznanie przebywających w tych pomieszczeniach osób. **Monitoring pomieszczeń sanitarnych wymaga uzyskania uprzedniej zgody zakładowej organizacji związkowej, a jeżeli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa - uprzedniej zgody przedstawicieli pracowników wybranych w trybie przyjętym u danego pracodawcy.**

# Okresy przechowywania

## 3 miesiące

- Nagrania obrazu pracodawca przetwarza wyłącznie do celów, dla których zostały zebrane, i przechowuje przez okres nieprzekraczający 3 miesięcy od dnia nagrania.

## Dłużej niż 3 miesiące

- W przypadku, w którym nagrania obrazu stanowią dowód w postępowaniu prowadzonym na podstawie prawa lub pracodawca powziął wiadomość, iż mogą one stanowić dowód w postępowaniu, termin ulega przedłużeniu do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.

## 3 miesiące / dłużej niż 3 miesiące

- Po upływie tych okresów uzyskane w wyniku monitoringu nagrania obrazu zawierające dane osobowe podlegają zniszczeniu, o ile przepisy odrębne nie stanowią inaczej

# Obowiązek informacyjny

Cele, zakres oraz sposób zastosowania monitoringu ustala się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy

Pracodawca informuje pracowników o wprowadzeniu monitoringu, w sposób przyjęty u danego pracodawcy, nie później niż 2 tygodnie przed jego uruchomieniem

Pracodawca przed dopuszczeniem pracownika do pracy przekazuje mu na piśmie informacje

W przypadku wprowadzenia monitoringu pracodawca oznacza pomieszczenia i teren monitorowany w sposób widoczny i czytelny, za pomocą odpowiednich znaków lub ogłoszeń dźwiękowych, nie później niż jeden dzień przed jego uruchomieniem

# Dodatkowe obowiązki

**Przepis § 9 Kodeksu pracy dotyczący oznaczania pomieszczenia i terenu monitorowanego nie narusza przepisów art. 12 i art. 13 rozporządzenia 2016/679.**

- **Artykuł 12**

Przejrzyste informowanie i przejrzysta komunikacja oraz tryb wykonywania praw przez osobę, której dane dotyczą

- **Artykuł 13**

Informacje podawane w przypadku zbierania danych od osoby, której dane dotyczą

# Kompetencje kontrolne i nadzorcze

## UODO

- Przeprowadzanie kontroli przestrzegania przepisów o ochronie danych osobowych
- nałożenie administracyjnej kary pieniężnej

## PIP

- Przeprowadzanie kontroli przestrzegania prawa pracy
- skierowania wystąpienia w razie stwierdzenia naruszeń



# Wyroki ETPC

- **Antović i Mirković przeciwko Czarnogórze - wyrok ETPC z dnia 28 listopada 2017, skarga nr 70838/13**
  - ❖ kamera w sali wykładowej narusza prywatność wykładowcy
  
- **Lopez Ribalda i inni przeciwko Hiszpanii - wyrok ETPC z dnia 9 stycznia 2018 r., skargi nr 1874/13 i 8567/13**
  - ❖ niejawna kontrola pracownika w sklepie to naruszenie jego prywatności