
Urząd
Ochrony
Danych
Osobowych



Zasady prowadzenia innych form monitoringu

Paulina Dawidczyk
Dyrektor Zespołu ds. Sektora Zdrowia, Zatrudnienia i Szkolnictwa

Urząd Ochrony Danych Osobowych

Warszawa, 4.10.2018 r.

Urząd Ochrony Danych Osobowych
ul. Stawki 2, 00-193 Warszawa
www.uodo.gov.pl
kancelaria@uodo.gov.pl

Regulacje prawne odnoszące się do monitoringu



- Nową, uchwaloną 10 maja 2018 r., ustawą o ochronie danych osobowych znowelizowano przepisy sektorowe dotyczące monitoringu (także innego niż wizyjny) stosowanego przez pracodawców.
- Weszły one w życie 25 maja 2018 r., a więc w dniu rozpoczęcia stosowania ogólnego rozporządzenia o ochronie danych, czyli RODO.
- Ustawodawca nie przewidział w tym przypadku szczególnych okresów przejściowych na dostosowanie się do nowych regulacji.

Regulacje prawne odnoszące się do monitoringu



Ochrona prywatności:

- Konstytucja RP – art. 47 oraz art. 51
- art. 7 Karty praw podstawowych
- art. 8 Europejskiej Karty Praw Człowieka

Każdy ma prawo do poszanowania swojego życia prywatnego i rodzinnego, swojego mieszkania i swojej korespondencji.

Ingerencja władzy publicznej w tę sferę jest dopuszczalna wyłącznie w wypadkach „przewidzianych przez ustawę i koniecznych w demokratycznym społeczeństwie z uwagi na bezpieczeństwo państwowe, bezpieczeństwo publiczne lub dobrobyt gospodarczy kraju, ochronę porządku i zapobieganie przestępstwom, ochronę zdrowia i moralności lub ochronę praw i wolności innych osób.”

Regulacje prawne odnoszące się do innych form monitoringu



art. 22³ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2018 r., poz. 917)

§ 1. Jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia organizacji pracy umożliwiającej pełne wykorzystanie czasu pracy oraz właściwego użytkowania udostępnionych pracownikowi narzędzi pracy, pracodawca może wprowadzić kontrolę służbowej poczty elektronicznej pracownika (monitoring poczty elektronicznej).

§ 2. Monitoring poczty elektronicznej *nie może naruszać tajemnicy korespondencji oraz innych dóbr osobistych pracownika.*

§ 3. Przepisy art. 22² § 6-10 (*dot. monitoringu wizyjnego*) stosuje się odpowiednio.

§ 4. Przepisy § 1-3 stosuje się odpowiednio do innych form monitoringu niż określone w § 1, jeśli ich zastosowanie jest konieczne do realizacji celów określonych w § 1.



art. 22² § 6-10 Kodeksu pracy

§ 6. 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.

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

§ 8. Pracodawca przed dopuszczeniem pracownika do pracy przekazuje mu na piśmie informacje, o których mowa w § 6.

Regulacje prawne odnoszące się do innych form monitoringu



art. 22² § 6-10 Kodeksu pracy – cd.

§ 9. 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.

§ 10. Przepis § 9 nie narusza przepisów art. 12 i 13 RODO.

Monitoring poczty elektronicznej

CEL:

zapewnienie organizacji pracy umożliwiającej pełne wykorzystanie czasu pracy oraz właściwego użytkowania udostępnionych pracownikowi narzędzi pracy

- w ramach realizacji tego celu pracodawca może np. sprawdzać czy pracownicy nie korzystają ze stron czy też z innych witryn, które nie służą wykonywaniu przez nich obowiązków służbowych
- pracodawca ma prawo oczekiwać, aby pracownicy jak najpełniej wykorzystali czas pracy na wykonywanie swoich obowiązków, a także aby prawidłowo korzystali z udostępnionych im w tym celu narzędzi
- kontrola taka ma służyć nie tylko zapewnieniu, aby pracownik wykorzystywał powierzone mu narzędzia do celów zawodowych, ale również by nie był zbyt obciążony pracą



Monitoring poczty elektronicznej

Pracodawca nie może kontrolować prywatnej korespondencji swoich pracowników!

Monitoring poczty elektronicznej nie może naruszać tajemnicy korespondencji oraz innych dóbr osobistych pracownika.

Monitoring poczty elektronicznej – obowiązki pracodawcy



Pracodawca **musi ustalić cel, zakres oraz sposób zastosowania monitoringu poczty elektronicznej** w układzie zbiorowym pracy lub regulaminie pracy, bądź w obwieszczeniu - jeżeli nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy.

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

Pracodawca musi pamiętać o wykonywaniu w stosunku do monitorowanych pracowników **obowiązków informacyjnych określonych w RODO** – art. 12, 13 i 15.

Monitoring poczty elektronicznej – obowiązki pracodawcy



O celu, zakresie oraz sposobie zastosowania monitoringu pracodawca musi powiadomić pracowników:

- najpóźniej na 2 tygodnie przed jego uruchomieniem (poza sytuacjami kiedy monitoring taki jest już stosowany)
- w przypadku nowych pracowników – przed dopuszczeniem ich do pracy
- w przypadku pracowników, który zostali już dopuszczeni do pracy, pracodawca powinien poinformować ich o zamiarze prowadzenia monitoringu (nieprawidłowym jest jednocześnie prowadzenie monitoringu aktywności obejmującej okres sprzed poinformowania pracownika o zamiarze jego prowadzenia)

Monitoring poczty elektronicznej w orzecznictwie ETPC



Wyrok ETPC z dnia 3 kwietnia 2007 r. w sprawie 62617/00
Copland v. Zjednoczone Królestwo

- w trakcie zatrudnienia nauczycielki pracodawca monitorował służbowy telefon skarżącej, jej pocztę elektroniczną oraz połączenia internetowe
- kontrola wykazała, że nauczycielka nadużywała służbowego komputera oraz telefonu, w konsekwencji czego zwolniono ją z pracy
- w Wielkiej Brytanii nie obowiązywały wówczas żadne regulacje odnoszące się do kwestii monitoringu pracowników

Rząd brytyjski: powodem zastosowania narzędzi kontroli było ustalenie czy skarżąca korzysta z należących do pracodawcy urządzeń we właściwy sposób i tylko w celach zawodowych

Monitoring poczty elektronicznej w orzecznictwie ETPC



ETPC:

- Trybunał podkreślił, że używanie przez pracowników służbowych telefonów komórkowych czy komputerów będących własnością pracodawcy, nie oznacza dorozumianej zgody na ich swobodne kontrolowanie
- zgoda w relacji pracodawca-pracownik problematyczna, ale Trybunał nie rozważył kiedy może być skuteczna
- pracownik musi być świadomy możliwości kontrolowania jego czynności
- należy wyjątkowo starannie ująć ramy prawne dla ingerencji w prywatność pracownika – z uwagi na stosunek podległości w relacji pracownik-pracodawca, wydaje się, że powinno to nastąpić na poziomie ustawowym

Inne formy monitoringu

CEL:

zapewnienie organizacji pracy umożliwiającej pełne wykorzystanie czasu pracy oraz właściwego użytkowania udostępnionych pracownikowi narzędzi pracy

np. stosowanie monitoringu rozmów telefonicznych,
lokalizowanie w przestrzeni (GPS)



Monitoring rozmów telefonicznych

Wyrok ETPC z dnia 25 czerwca 1997 r. w sprawie 20605/92 *Halford v. Zjednoczone Królestwo*

- wysokiej rangi oficer policji wniosła przeciwko pracodawcy pozew o dyskryminację z uwagi o odrzucanie jej wniosków o awans
- pracodawca w celu zgromadzenia materiału dowodowego do sądu założył podsłuch telefoniczny na dwa telefony znajdujące się w jej biurze (jeden z nich był oficjalnie przeznaczony do użytku prywatnego)
- pracodawca nie wprowadził żadnych restrykcji ani zasad korzystania z telefonów

Pracodawca: telefony wykonywane z miejsca pracy nie stanowią „korespondencji” w rozumieniu art. 8 EKPC

Rząd brytyjski: skarżąca będąc w biurze i korzystając z urządzeń pracodawcy, musiała liczyć się z możliwością ingerencji w prowadzone rozmowy

Monitoring rozmów telefonicznych w orzecznictwie EPTC



ETPC:

- art. 8 EKPC obejmuje swoim zakresem komunikację prowadzoną przez pracownika z miejsca pracy, zarówno za pomocą urządzeń prywatnych, jak i stanowiących wyposażenie biura
- pomimo przebywania w miejscu pracy pracownik ma „uzasadnione oczekiwanie prywatności”, ponieważ pracodawca nie ustalił zasad korzystania ze służbowych urządzeń
- przestrzeń służbowa (obejmująca przynajmniej biurko, szafy czy sprzęt, które – choć są własnością pracodawcy – znajdują się w gestii konkretnego pracownika) jest objęta domniemaniami zachowania prywatności

Lokalizowanie w przestrzeni (GPS) – obowiązki pracodawcy



Pracodawca ma obowiązek:

- poinformowania pracownika na piśmie o celach, zakresie i sposobie monitorowania urządzenia
- umieszczenia w widocznym miejscu w samochodzie symbolu obrazkowego informującego o tym, iż trasa pojazdu i jego wykorzystanie będzie monitorowane za pomocą urządzenia lokalizującego
- poinformowania jakie dane będą przy pomocy takiego urządzenia zbierane, gdzie rejestrowane, jak długo przechowywane i kto będzie miał do nich dostęp

Lokalizowanie w przestrzeni (GPS) – obowiązki pracodawcy



WAŻNE – precyzyjne określenie celów !

- Dane, które pracodawca będzie rejestrował muszą mieścić się w celu jakim jest to niezbędne dla zapewnienia sprawnej organizacji pracy, a zasady zbierania i wykorzystywania danych muszą być rzetelne i przejrzyste, jasno określone oraz dostępne dla pracownika.
- Cel przetwarzania musi być rzeczywiście zgodny z danymi, które pracodawca przetwarza. Nie może bowiem wykorzystywać danych przy użyciu systemu GPS zamontowanego w użytkowanej przez niego flocie pojazdów w celu ochrony mienia, gdy tymczasem w regulaminie pracy pracodawca określił cel inny np. organizacja czasu pracy poprzez wytyczanie jak najkrótszych i najszybszych tras potrzebnych do zrealizowania transportu.
- Cel wpisany w dokumentacji musi być tożsamy z celem wykorzystywania urządzenia i danych w ten sposób zbieranych.

Lokalizowanie w przestrzeni (GPS) – zakres pozyskiwanych danych



Zakres danych pozyskiwanych w związku ze stosowaniem systemu GPS

- pracodawca może uzyskać także dane o tym jakim stylem jazdy porusza się dany kierowca, gdzie się zatrzymuje, gdzie tankuje, gdzie je, gdzie przebywa (gdy pojazd wykorzystywany jest również w celach prywatnych)
- pracodawca nie jest uprawniony do wykorzystywania takich danych chyba, że mamy do czynienia z sytuacją wyjątkową np. z kradzieżą samochodu lub koniecznością ustalenia odpowiedzialności pracownika za uszkodzenie pojazdu

Inne techniki nadzoru pracodawcy – przetwarzanie danych biometrycznych



Ewidencjonowanie czasu pracy pracowników jest obowiązkiem pracodawcy określonym w Kodeksie pracy.

Kodeks pracy nie narzuca sposobu potwierdzania obecności w pracy przez pracodawcę. Pracodawca ma zatem dużą swobodę w zakresie potwierdzania obecności pracownika w pracy. Musi jednak pamiętać, że o ile ewidencjonowanie czasu pracy jest wymogiem prawa, o tyle czynności odnotowywania obecności pracowników czy to w postaci listy obecności, czy przy użyciu innych urządzeń kontrolujących proces pracy nie stanowią ewidencji czasu pracy.

Czynności te są jedynie elementem pomocniczo-technicznym, za pomocą których pracodawca może w drodze regulaminu pracy czy też w drodze informacji o warunkach zatrudnienia ukształtować proces odnotowywania obecności swoich pracowników w pracy.

Inne techniki nadzoru pracodawcy – przetwarzanie danych biometrycznych



- Pracodawca nie może skanować czy pobierać danych biometrycznych pracowników w celu rejestracji godzin przyścia i wyjścia z zakładu, nawet za zgodą takiego pracownika.
- Pobieranie danych biometrycznych od pracowników nie służy celowi jakim jest ewidencja czasu pracy, może natomiast służyć **ograniczeniu dostępu do miejsc, w stosunku do których pracodawca może wymagać specjalnych uprawnień ze względu na tajemnice przedsiębiorstwa bądź ograniczony zakres osób o fachowych umiejętnościach mogących dostać się na pewien chroniony obszar.**
- Pracodawca zgodnie z zasadą rozliczalności nie byłby w stanie wykazać dlaczego stosuje monitoring danych biometrycznych dla celów związanych z obecnością w pracy.
- Trzeba także pamiętać, że dane biometryczne to dane szczególnej kategorii i mogą być przetwarzane tylko w enumeratywnie wymienionych sytuacjach, wśród których nie ma kwestii odnotowywania obecności pracownika w pracy.

Inne techniki nadzoru pracodawcy – przetwarzanie danych biometrycznych



Wyrok ETPC z 9 marca 2004 r. w sprawie 46210/99 *Wretlund v. Szwecja*

- pracodawca zażądał od skarżącej zatrudnionej na stanowisku sprzątaczkii w szwedzkiej elektrowni jądrowej poddania się testom antynarkotycznym
 - badaniu poddawani byli wszyscy pracownicy, bez względu na zajmowane stanowisko i przed podjęciem pracy byli o tym przez pracodawcę informowani
 - badania wykonywane były na osobności, wgląd do wyników miały tylko osoby badane oraz osoby bezpośrednio zaangażowane w program „polityki antynarkotkowej” w firmie

ETPC:

- ze względu na specyfikę miejsca pracy wprowadzenie szczególnych procedur gwarantujących bezpieczeństwo jest uzasadnione
- Ingerencja pracodawcy w prywatność nie była w tym przypadku nadmiarowa

Inne techniki nadzoru pracodawcy – przetwarzanie danych biometrycznych



ETPC nie rozstrzygał dotychczas kwestii przetwarzania przez pracodawcę danych biometrycznych (odcisków linii papilarnych, obrazu siatkówki oka, pobierania próbek DNA)

W innych sprawach dotyczących przetwarzania tych kategorii danych Trybunał zaakceptował przetwarzanie danych medycznych i biologicznych jedynie w trzech sytuacjach:

- w celu zwalczania przestępczości kryminalnej,
- ochrony zdrowia,
- ochrony porządku publicznego i bezpieczeństwa innych osób, pod warunkiem istnienia odpowiednich gwarancji zabezpieczających przed ich nadużyciem

Inne techniki nadzoru pracodawcy – przetwarzanie danych biometrycznych



wyrok NSA z dnia 1 grudnia 2009 r. (sygn. I OSK 249/09):

- **Brak równowagi w relacji pracodawca pracownik stawia pod znakiem zapytania dobrowolność wyrażeniu zgody na pobieranie i przetworzenie danych osobowych (biometrycznych).** Z tego względu ustawodawca ograniczył przepisem art. 22 Kodeksu Pracy katalog danych, których pracodawca może żądać od pracownika. Uznanie faktu wyrażenia zgody, jako okoliczności legalizującej pobranie od pracownika innych danych niż wskazane w art. 22 Kodeksu pracy, stanowiłoby obejście tego przepisu.
- Ryzyko naruszenia swobód i fundamentalnych praw obywatelskich musi być proporcjonalne do celu, któremu służy. Skoro zasada proporcjonalności jest głównym kryterium przy podejmowaniu decyzji dotyczących przetwarzania danych biometrycznych, to stwierdzić należy, że wykorzystanie danych biometrycznych do kontroli czasu pracy pracowników jest nieproporcjonalne do zamierzonego celu ich przetwarzania.

Prywatność pracownika a nadzór pracodawcy

Zasady stosowania przez pracodawców narzędzi ingerujących w prywatność pracowników:

- Pojęcie życia prywatnego może rozciągać się na działalność zawodową jednostki.
- Prywatna korespondencja nie traci swojego poufnego charakteru przez samo użycie służbowych narzędzi komunikacji.
- Musi istnieć wyraźna i precyzyjna podstawa prawna ingerencji w prywatność pracownika.
- Warunkiem stosowania metod nadzoru jest uprzednie poinformowanie o tym pracownika.
- Monitoring może być stosowany tylko w określonych celach.

Urząd
Ochrony
Danych
Osobowych



Dziękuję za uwagę

Paulina Dawidczyk

p_dawidczyk@uodo.gov.pl