

Magdalena Kuba

Monitoring w miejscu pracy – refleksje na tle aktualnego stanu prawnego

STRESZCZENIE

Celem niniejszego studium jest podjęcie próby oceny obowiązującego stanu prawnego w zakresie dotyczącym monitoringu w miejscu pracy. Wyjaśniewszy źródła uprawnień kontrolnych pracodawcy, autorka koncentruje swe rozważania na ustaleniu granic owych uprawnień. W związku z tym formuluje warunki dopuszczalności kontroli pracownika, opierając się na analizie nie tylko przepisów prawa pracy, ale także regulacji konstytucyjnych, cywilnych i administracyjnych.

Słowa kluczowe: dane osobowe, dobra osobiste, prawo pracy



Magdalena Kuba

Monitoring in the workplace – reflections in view of current legal regulations

ABSTRACT

The purpose of this paper is to attempt an evaluation of the legal regulations relating to the issue of monitoring in the workplace. The Author defines sources of the employer’s right to control the employee and analyses the limits of this right. Finally, the Author states some provisions of conducting monitoring in the workplace.

Keywords: labour law, personal data, personal goods



1

UWAGI WSTĘPNE

Problem dopuszczalności poddawania pracownika kontroli wywołuje rozliczne wątpliwości natury etycznej i prawnej. Bezsporną kwestią jest, iż pracodawca jako podmiot organizujący pracę ludzką i nią zarządzający musi być wyposażony w kompetencje kontrolne pozwalające mu ograniczać, w pewnym stopniu, ponoszone przez niego ryzyko. Należy jednak mieć na względzie, że pracodawca nie dysponuje pełną swobodą w podejmowaniu wobec pracownika czynności kontrolnych. Pracownik jako podmiot określonych praw i wolności nie może być bowiem traktowany przedmiotowo, na równi z rzeczowymi, finansowymi czy innymi zasobami organizacji. Złożoność problemu kontroli pracownika, w obszarze którego dochodzi do konfrontacji interesów obydwu stron stosunku pracy, utrudnia wytyczenie granic prawa pracodawcy do kontroli pracownika. Brak interwencji pracodawcy, który, jak dotąd, nie uznał za celowe uregulowanie omawianego zagadnienia, należy oceniać krytycznie. Celem niniejszego studium jest analiza aktualnego stanu prawnego w przedmiotowym zakresie.

2

PROBLEM DOPUSZCZALNOŚCI STOSOWANIA PRZEZ PRACODAWCĘ MONITORINGU W POLSKIM SYSTEMIE PRAWNYM

Rozważania należałoby rozpocząć od wyjaśnienia pojęcia monitoringu, który często utożsamiany bywa ze stosowaniem środków technicznych, takich jak m.in.: kamery, programy komputerowe (tzw. szpiegowskie) czy narzędzia lokalizacyjne. Według definicji zawartej w *Słowniku języka polskiego* jest to proces stałej obserwacji, kontroli lub nadzoru¹. Można zatem przyjąć, że pojęcie monitoringu może być utożsamiane z pojęciem kontroli, choć w przypadku pierwszego ze wskazanych terminów nacisk kładzie się na stały

¹ Hasło *monitoring* znajduje się w internetowym *Słowniku języka polskiego* dostępnym na stronie: www.sjp.pwn.pl.

charakter prowadzonych czynności. Według brytyjskiego *Information Commissioner* (będącego odpowiednikiem polskiego Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych) monitoring w miejscu pracy oznacza ogół czynności podejmowanych w celu gromadzenia informacji o pracownikach poprzez poddawanie ich różnym formom obserwacji, zarówno bezpośredniej, jak i pośredniej (w tym przy użyciu środków elektronicznych)². Międzynarodowa Organizacja Pracy proponuje z kolei objęcie zasięgiem monitoringu stosowanie urządzeń typu: komputery, kamery, sprzęt video, aparaty dźwiękowe, telefony i inne środki komunikacji oraz różnych metod ustalania tożsamości i położenia oraz innych form nadzoru³. Zakres przedmiotowego pojęcia jest zatem dość obszerny, choć zdaniem M. Wujczyka termin ten należy odnieść do kontroli wykonywanej za pomocą nowoczesnych środków technicznych⁴. Wydaje się, że w Polsce ten sposób rozumienia monitoringu jest bardziej popularny, stąd też takim ujęciem monitoringu (kontroli) będę się posługiwać w niniejszym opracowaniu. Bez wątplenia kontrola realizowana za pośrednictwem środków technicznych generuje poważniejsze zagrożenia dla poddawanego monitoringowi pracownika aniżeli bezpośrednia obserwacja dokonywana przykładowo przez przełożonego. Wynika to przede wszystkim z faktu, iż rozwój technologiczny stwarza możliwości kontrolowania pracownika w sposób ukryty, bez jego wiedzy.

Źródłem uprawnień kontrolnych pracodawcy jest rzecz jasna kierownictwo pracodawcy stanowiące cechę konstytutywną stosunku pracy. Poprzez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy pod kierownictwem pracodawcy (art. 22 § 1 Kodeksu pracy⁵), a zatem także pod jego kontrolą. W mojej ocenie uprawnienia kontrolne są nieodłączną częścią kierownictwa pracodawcy i należy je zakwalifikować do kompetencji dyrektywnych, jakie pracodawca realizuje poprzez wydawanie pracownikom poleceń. Treść tych ostatnich uprawnień, jak proponuje H. Lewandowski, obejmuje zaś takie sfery jak: przydzielane pra-

² *The Employment Practices Data Protection Code*, UK Information Commissioner's Office, Wilmslow 2011, Part 3: *Monitoring at work*, s. 59; tekst kodeksu dostępny na stronie: www.ico.gov.pl.

³ *Protection of workers' personal data. An ILO code of practice*, Geneva 1997; dalej „kodeks praktyk MOP”; pkt 3.3; tekst kodeksu dostępny na stronie: www.ilo.org.

⁴ M. Wujczyk, *Prawo pracownika do ochrony prywatności*, Warszawa 2012, s. 308–309.

⁵ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, tekst jedn.: Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.; dalej „k.p.”.

ownikowi zadania i sposób ich realizacji, miejsce świadczenia pracy oraz czas pracy⁶, jak również porządek w zakładzie pracy⁷. Uprawnienia kontrolne pracodawcy mają zatem także charakter niejednorodny, dotycząc różnych elementów treści stosunku pracy. Potwierdzeniem tezy o istnieniu prawa pracodawcy do kontroli pracownika jest, jak się wydaje, art. 67¹⁴ k.p., w świetle którego pracodawca ma prawo kontrolować wykonywanie pracy przez telepracownika w miejscu świadczenia pracy, nawet jeśli miejscem tym jest dom telepracownika (przy spełnieniu określonych przez ustawodawcę przesłanek). Skoro pracodawca zdecydował się na ustalenie reguł wykonywania kontroli w domu telepracownika, to przypuszczalnie założeniem wyjściowym było przekonanie o tym, iż pracodawca, jako podmiot decydujący się na wybór modelu zatrudnienia pracowniczego, dysponuje kompetencjami kontrolnymi.

O ile istnienie prawa pracodawcy do kontroli pracownika nie jest kwestionowane, o tyle sprawą wywołującą wiele wątpliwości, a nawet kontrowersji, jest wyznaczenie granic owego prawa. W sensie ogólnym wytyczają je umowa o pracę (bądź inny akt kreujący stosunek pracy) oraz przepis prawny (art. 100 § 1 k.p.), jak również klauzule wskazane w art. 8 k.p., tj. społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa i zasady współżycia społecznego (klauzule te w istocie określają granice wykonywania prawa). Jako że brak co do zasady kompleksowych unormowań dotyczących zasad przeprowadzania przez pracodawcę kontroli⁸, ustalenie granic uprawnień kontrolnych pracodawcy wymaga analizy materiału normatywnego wykraczającego poza obszar prawa pracy. Granice te wyznaczają przede wszystkim regulacje ustanawiające instytucję ochrony dóbr osobistych oraz przepisy o ochronie danych osobowych. Realizowany w zakładzie pracy monitoring, w zależności od typu wybranych narzędzi i sposobu ich zastosowania, zagrażać może dobrom osobistym kontrolowanego pracownika. Kontrola ze swej

⁶ Takie ujęcie uprawnień kierowniczych pracodawcy prezentuje H. Lewandowski w monografii pt. *Upewnienia kierownicze w umownym stosunku pracy (Przedmiot i granice)*, Warszawa 1977.

⁷ *Idem*, *Możliwości kontrolowania pracownika w ramach uprawnień kierowniczych pracodawcy – zagadnienia ogólne*, [w:] *Kontrola pracownika. Możliwości techniczne i dylematy prawne*, red. Z. Góral, Warszawa 2010, s. 30–31.

⁸ Jedyńą uregulowaną, choć w mojej ocenie wadliwie, formą kontroli pracownika jest kontrola jego trzeźwości (art. 17 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi, tekst jedn.: Dz. U. z 2012 r., poz. 1356 z późn. zm. oraz przepisy wykonawcze do ww. ustawy). Pozostałe unormowania odnoszące się do omawianego zagadnienia mają raczej charakter fragmentaryczny.

istoty służy pozyskiwaniu informacji, w tym wypadku dotyczących pracownika, a zatem jego danych osobowych. W świetle bowiem art. 6 ust. 1 ustawy o ochronie danych osobowych⁹ danymi osobowymi są wszelkie informacje odnoszące się do zidentyfikowanej lub możliwej do zidentyfikowania osoby fizycznej. Analiza przepisów prawa pracy oraz norm konstytucyjnych, cywilnych i administracyjnych pozwala na sformułowanie pewnych przesłanek, których spełnienie warunkuje legalność procesu monitoringu, jakiemu poddawany ma być pracownik. Do warunków dopuszczalności kontroli pracownika zaliczam co najmniej: zgodny z prawem cel kontroli, poszanowanie przez pracodawcę dóbr osobistych pracownika, zachowanie przesłanki legalności przetwarzania danych osobowych pracownika oraz respektowanie w toku kontroli dwóch reguł: zasady proporcjonalności (adekwatności) i zasady jawności¹⁰.

Podjęcie przez pracodawcę czynności kontrolnych względem pracowników winno przede wszystkim służyć realizacji stosunku pracy. Jako że przedmiotem pracowniczego zobowiązania jest wykonywanie pracy w sposób sumienny i staranny (art. 22 § 1 k.p., art. 100 § 1 k.p.), celem monitoringu może niewątpliwie być weryfikacja owej sumienności i staranności pracownika. Przykładowo założeniem pracodawcy korzystającego z oprogramowania szpiegowskiego jest monitorowanie aktywności pracownika w sieci po to, ażeby uzyskać dane nt. przestrzegania przez pracownika czasu pracy czy też prawidłowości użytkowania przez niego sprzętu służbowego. Informacje te pozwolą z kolei ocenić, w pewnym stopniu, sumiennosc i starannosc pracownika. Inną formą kontroli realizowaną dla osiągnięcia ww. celu może być monitoring rozmów telefonicznych. W przypadku gdy uzgodnionym przez strony stosunku pracy rodzajem pracy jest telefoniczna obsługa klienta, analiza treści przeprowadzonych przez pracownika rozmów może być konieczna dla weryfikacji jego sumiennosci i starannosci. Zaznaczyć przy tym trzeba, iż nie zawsze możliwe jest rzetelne sprawdzenie sumiennosci i starannosci pracownika w oparciu o same rezultaty jego pracy (nie wszystkie bowiem czynniki mające wpływ na wyniki pracy konkretnego pracownika są od niego zależne). Należy się ponadto

⁹ Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych; tekst jedn.: Dz. U. z 2002 r. Nr 101, poz. 926 z późn. zm.; dalej „u.o.d.o.”.

¹⁰ Koncepcję taką przyjąłem w ramach dysertacji doktorskiej pt. *Prawne formy kontroli pracownika w miejscu pracy*, obronionej na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego w grudniu 2013 r. i wydanej nakładem Wydawnictwa Wolters Kluwer w formie monografii o tym samym tytule (Warszawa 2014, ss. 455).

zgodzić z J. Wratnym, że kontrola przestrzegania przez pracownika stawianych mu wymagań dotyczących jakości wyniku pracy oddziałuje mobilizująco na rzecz poprawy jakości jego pracy¹¹. Przesłanką, która bezdyskusyjnie mieści się w formule zgodnego z prawem celu kontroli pracownika, są względy bezpieczeństwa. Po pierwsze pracodawca zobowiązany jest chronić życie i zdrowie pracownika (art. 207 § 2 k.p.). Po drugie oczywiste jest, że dąży on również do zabezpieczenia należącego do niego mienia oraz znajdujących się w jego dyspozycji informacji. Podkreślić przy tym trzeba, iż stosowanie bezpośredniej ochrony fizycznej oraz zabezpieczenia technicznego (np. kamer) jest na gruncie art. 5 ustawy o ochronie osób i mienia¹² obligatoryjne w przypadku takich obiektów jak m.in.: banki, obiekty telekomunikacyjne czy porty lotnicze. W konsekwencji pracodawca związany jest powinnością wprowadzenia pewnych środków monitoringu. Bardziej konkretne regulacje dotyczą konwojentów, jako że przepisy wykonawcze do ww. ustawy ustanawiają obowiązek wyposażenia pojazdów ubezpieczających bankowozy w monitorowany z zewnątrz system lokalizacji sanitarnej (dotyczy to także bankowozów)¹³. Celem, dla którego pracodawca stosuje monitoring, może być także konieczność zapewnienia prawidłowego przebiegu procesu pracy. W myśl art. 94 pkt. 2 k.p. pracodawca zobowiązany jest organizować pracę w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy oraz osiąganie przez pracowników wysokiej wydajności i należytej jakości pracy. Pewne narzędzia stosowane w procesach monitoringu umożliwiają pracodawcy realizację ww. powinności, jak choćby środki geolokalizacji (np. GPS-y) wspierające efektywne zarządzanie zadaniami pracowników świadczących pracę w terenie (np. kurierów, przedstawicieli handlowych). Z pewnością można byłoby wskazać również inne przesłanki kontroli pracownika. Podsumowując, stwierdzić jednak wypada, iż założenia leżące u podstaw podejmowania przez pracodawcę określonych czynności kontrolnych winny wiązać się, choćby w sposób pośredni, z realizacją stosunku pracy.

¹¹ J. Wratny, Obowiązek należytej jakości pracy. Problemy definicji, *Studia Prawno-Ekonomiczne*, t. XXIV/1980 r., s. 46–47.

¹² Ustawa z dnia 22 sierpnia 1997 r. o ochronie osób i mienia; tekst jedn.: Dz. U. z 2005 r. Nr 145, poz. 1221 z późn. zm.

¹³ Załącznik nr 6 do rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 7 września 2010 r. w sprawie wymagań, jakim powinna odpowiadać ochrona wartości pieniężnych przechowywanych i transportowanych przez przedsiębiorców i inne jednostki organizacyjne (Dz. U. Nr 166, poz. 1128 z późn. zm.).

Kolejny z warunków dopuszczalności stosowania przez pracodawcę monitoringu dotyczy uwzględnienia zagrożeń, jakie generować może aplikacja wybranych narzędzi kontroli dla sfery osobistej pracownika. Art. 11¹ k.p. zobowiązuje pracodawcę do poszanowania godności oraz innych dóbr osobistych pracownika. Jak podnosi się w literaturze przedmiotu, regulacja ta obliiguje pracodawcę do zapewnienia pracownikom środowiska pracy wolnego od tego typu naruszeń¹⁴. Projektując procedury monitoringu, pracodawca winien wziąć pod uwagę dobór takich narzędzi, których zastosowanie nie będzie prowadzić do nadmiernej ingerencji w sferę osobistą kontrolowanego pracownika. Dobrami osobistymi, które w tym wypadku są szczególnie zagrożone, są godność pracownika oraz jego prywatność. Przykładowo, instalację kamer w miejscach typu: toalety czy szatnie należy, moim zdaniem, uznać za niedopuszczalną ze względu na obowiązek poszanowania przez pracodawcę wskazanych dóbr osobistych. O ile zatem omówiony uprzednio cel monitoringu stanowi swego rodzaju podstawę działań kontrolnych pracodawcy, o tyle wynikający z art. 11¹ k.p. obowiązek ochrony dóbr osobistych pracownika wyznacza granice swobody pracodawcy w tym obszarze. Określenie ich w sposób ścisły nie jest w aktualnym stanie prawnym możliwe. Ponadto poważnych trudności bez wątpienia nastręcza sztywne oddzielenie sfery osobistej pracownika od jego sfery zawodowej. W okresie rozwoju nowoczesnych technologii wykorzystywanych zarówno w sprawach służbowych, jak i prywatnych, powyższe sfery wzajemnie się przenikają. Zdarza się więc, że pracodawca korzystający z oprogramowania szpiegowskiego śledzi czynności dokonywane przez pracownika w obydwu tych obszarach (np. realizowane w godzinach pracy przelewy bankowe czy podejmowaną wówczas korespondencję prywatną). W mojej ocenie natomiast granice uprawnień kontrolnych pracodawcy wyznaczają z całą pewnością miejsce pracy oraz czas pracy. Monitorowanie zachowania pracownika poza miejscem pracy i po godzinach pracy bez wyraźniej podstawy prawnej¹⁵ stanowiłoby bezprawną ingerencję w prywatność pracownika.

¹⁴ Zob. m.in.: Z. Góral, *Kontrola pracownika a zasada ochrony jego godności i innych dóbr osobistych – zagadnienia wybrane*, [w:] *Kontrola pracownika. Możliwości techniczne i dylematy prawne*, red. idem, Warszawa 2010, s. 41–42; idem, *O kodeksowym katalogu zasad indywidualnego prawa pracy*, Warszawa 2011, s. 132.

¹⁵ Przykładem takiej podstawy prawnej jest rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 27 lipca 1999 r. w sprawie szczegółowych zasad i trybu kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnień lekarskich od pracy oraz formalnej kontroli zaświadczeń lekarskich (Dz. U. Nr 65, poz. 743) przyznające

Kwestia poszanowania ww. dobra osobistego wiąże się z zagadnieniem ochrony danych osobowych pracownika. Jako że monitoring z reguły prowadzi do pozyskiwania informacji dotyczących osoby pracownika czy też jego zachowania, niezbędne jest wypełnienie którejs z przesłanek legalizujących proces przetwarzania danych osobowych. Okoliczności te wskazuje art. 23 ust. 1 u.o.d.o. (w odniesieniu do danych zwykłych) oraz art. 27 ust. 2 u.o.d.o. (w odniesieniu do danych wrażliwych¹⁶). Jednocześnie ustawodawca pracy określa, na gruncie art. 22¹ k.p., zakres informacji, jakich pracodawca może żądać od pracownika. Nie wdając się w szczegółową analizę relacji zachodzącej pomiędzy wspomnianymi aktami prawnymi, tj. Kodeksem pracy i ustawą o ochronie danych osobowych, pragnę poprzestać na wskazaniu tych przesłanek, które, w moim przekonaniu, znajdować będą zastosowanie w przypadku monitoringu w miejscu pracy. Zaliczam do nich przede wszystkim: wykonywanie praw lub obowiązków pracodawcy i pracownika wynikających z przepisów prawa powszechnie obowiązującego (art. 23 ust. 1 pkt 2 u.o.d.o., art. 22¹ k.p.), realizację zawartej przez pracodawcę i pracownika umowy (art. 23 ust. 1 pkt 3 u.o.d.o.) oraz wypełnianie tzw. prawnie usprawiedliwionego celu pracodawcy (art. 23 ust. 1 pkt 5 u.o.d.o.). Przy czym w sytuacji, gdy monitoring prowadziłby do pozyskiwania danych sensytywnych pracownika, w rachubę wchodzić może jedynie pierwsza ze wskazanych przesłanek (art. 27 ust. 2 pkt 6 u.o.d.o.). Kwestią wywołującą kontrowersje jest zgoda pracownika jako przesłanka działań kontrolnych pracodawcy. Choć moim zdaniem brak podstawy normatywnej pozwalającej na jednoznaczne wykluczenie dopuszczalności zastosowania ww. okoliczności, należy się zgodzić ze stanowiskiem Naczelnego Sądu Administracyjnego, iż: „brak równowagi w relacji pracodawca pracownik stawia pod znakiem zapytania dobrowolność wyrażenia zgody na pobieranie i przetworzenie danych osobowych”¹⁷.

pracodawcy zatrudniającemu powyżej 20 pracowników uprawnienia w zakresie dokonywania kontroli prawidłowości wykorzystywania przez pracowników zwolnień lekarskich.

¹⁶ Zgodnie z art. 27 ust. 1 u.o.d.o. do danych szczególnie chronionych (zwanymi danymi wrażliwymi bądź sensytywnymi) zalicza się: informacje ujawniające pochodzenie rasowe lub etniczne, poglądy polityczne, przekonania religijne lub filozoficzne, przynależność wyznaniową, partyjną lub związkową, dane dotyczące stanu zdrowia, kodu genetycznego, nałogów lub życia seksualnego, jak również informacje odnoszące się do skazań, orzeczeń o ukaraniu i mandatów karnych oraz innych orzeczeń wydanych w postępowaniu sądowym lub administracyjnym.

¹⁷ Wyrok NSA z dnia 1 grudnia 2009 r., I OSK 249/09, treść orzeczenia dostępna na stronie: <http://orzeczenia.nsa.gov.pl>. W tym kontekście wątpliwości budzić może także swoboda zawarcia przez pracownika umowy z pracodawcą w trakcie trwającego już stosunku pracy.

Respektowanie przez podmiot kontrolujący dwóch reguł – zasady proporcjonalności (adekwatności) i zasady jawności – stanowi w istocie przejaw zachowania omówionych wyżej warunków. Jawność działań kontrolnych jest następstwem wypełniania przez pracodawcę obowiązku poszanowania dóbr osobistych pracownika, jak również przestrzegania przepisów o ochronie danych osobowych¹⁸. Tylko pracownik poinformowany o stosowanym wobec niego monitoringu ma szansę chronić swoją prywatność przed dostępem pracodawcy. Warto ponadto zaznaczyć, że znaczenie tej reguły dostrzegł normodawca, formułując zakaz dokonywania bez wiedzy pracownika ilościowej i jakościowej kontroli jego pracy na stanowisku pracy wyposażonym w monitor ekranowy (pkt 10 załącznika do rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 1 grudnia 1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe¹⁹). Zasada proporcjonalności wiąże się z kolei z koniecznością dokonania oceny wagi interesów obydwu stron stosunku pracy, pracodawcy zainteresowanego podjęciem działań kontrolnych w określonym celu i pracownika postrzegającego kontrolę na ogół jako zagrożenie dla swoich dóbr osobistych. Dobór środków monitoringu oraz sposób ich użytkowania powinny być zatem odpowiednie do przyjętego przez pracodawcę celu oraz nie prowadzić do zbędnej lub nadmiernej ingerencji w sferę osobistą pracownika bądź do pozyskiwania danych osobowych pracownika w zakresie wykraczającym ponad rzeczywiste, uzasadnione potrzeby pracodawcy. Stopień naruszenia praw lub wolności monitorowanego pracownika ma być możliwie najmniejszy i ograniczać się do minimum niezbędnego dla realizacji przyjętego celu.

Podsumowując, nadmienić wypada, iż niekiedy dodatkowym warunkiem dopuszczalności kontroli pracownika może być jego zgoda, czego przykładem jest kodeksowa regulacja dotycząca telepracy. W świetle art. 67¹⁴ § 2 k.p. pracodawca ma prawo przeprowadzić kontrolę w domu telepracownika wyłącznie za jego uprzednią zgodą. Z kolei w przypadku badań wariograficznych (poligraficznych) zgoda przyszłego uczestnika badania jest w zasadzie powszechnie przyjętym elementem procedury takiego

¹⁸ Na mocy art. 24 u.o.d.o. administrator danych osobowych (w tym wypadku pracodawca) zobowiązany jest poinformować osoby, których dane przetwarza, m.in. o celu przetwarzania ich danych osobowych.

¹⁹ Dz. U. Nr 148, poz. 973.

badania²⁰. W mojej ocenie jednak zgoda pracownika nie może przesądzać o istocie uprawnień kontrolnych pracodawcy, a jedynie warunkować możliwość podjęcia przez pracodawcę pewnych czynności kontrolnych w określonym miejscu i czasie. Prawo pracodawcy do kontroli pracownika wynika bowiem z natury pracowniczego stosunku zatrudnienia. Zgoda pracownika może zatem stanowić jedynie dodatkową okoliczność, nie zaś samodzielną przesłankę legalizującą działania kontrolne pracodawcy.

3

UWAGI KOŃCOWE

Obowiązujący stan prawny budzi poważne zastrzeżenia. Rozstrzygnięcie dopuszczalności stosowania przez pracodawcę monitoringu w miejscu pracy wymaga analizy przepisów objętych zakresem różnych dyscyplin prawa, m.in.: prawa pracy oraz prawa konstytucyjnego, cywilnego i administracyjnego. Utrudnia to niewątpliwie stosowanie prawa, a przede wszystkim stanowi źródło nadużyć ze strony pracodawców poddających pracowników nie zawsze etycznym formom kontroli. Nie ustalając *explicite* obowiązku przestrzegania przez pracodawcę konkretnych reguł kontroli pracownika, normodawca pozostawia pracodawcy w wielu wypadkach znaczną swobodę działania, którego generalna podstawa tkwi w kierownictwie pracodawcy. Z drugiej zaś strony brak kompleksowej regulacji przewidującej dopuszczalność prowadzenia monitoringu w miejscu pracy utrudnia bądź nawet w niektórych okolicznościach uniemożliwia wykonywanie kontroli, ze względu choćby na restrykcyjność przepisów o ochronie danych osobowych. Przykładowo, trudno jednoznacznie rozstrzygnąć legalność stosowania w procesie monitoringu narzędzi biometrycznych (np. czytników linii papilarnych). Nie wiadomo bowiem, jaki zakres obejmują dane biometryczne. Ustalenie zatem warunków dopuszczalności ich przetwarzania jest w zasadzie niemożliwe. Kontrowersyjną sprawą jest także monitoring komunikacji, w której uczestniczy pracownik. W tym wypadku wątpliwości

²⁰ Jako przykład wskazać można regulację dotyczącą funkcjonariuszy Straży Granicznej (§ 12 rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 7 kwietnia 2010 r. w sprawie przeprowadzania testu sprawności fizycznej, badania psychologicznego i badania psychofizjologicznego w Straży Granicznej; Dz. U. Nr 75, poz. 482 z późn. zm.).

wyłączają się przede wszystkim na tle art. 49 Konstytucji RP²¹ oraz art. 267 Kodeksu karnego²². Jest to o tyle problematyczne, że komunikacja stanowi obszar o fundamentalnym znaczeniu dla prawidłowego funkcjonowania każdej organizacji, zaś brak norm prawnych, które określałyby reguły dostępu pracodawcy do podejmowanej przez pracownika komunikacji, utrudnia jednoznaczne rozstrzygnięcie zakresu uprawnień kontrolnych podmiotu zatrudniającego. Bierność ustawodawcy, który nie dostrzega potrzeby ustalenia zasad prowadzenia monitoringu w miejscu pracy, należy zatem oceniać krytycznie.

Wydaje się, iż prawodawca winien przede wszystkim określić granice uprawnień kontrolnych pracodawcy w wymiarze czasowo-przestrzennym, tj. przez pryzmat zasięgu czasu pracy i miejsca pracy. Jest to szczególnie istotne w odniesieniu do pracowników świadczących pracę w terenie. Stosowane przez pracodawców narzędzia geolokalizacji pozwalają bowiem na ustalenie położenia pracownika korzystającego z monitorowanego samochodu służbowego także poza czasem pracy. Standardem powinien być ponadto zakaz instalowania kamer bądź innych środków monitoringu w pomieszczeniach, w których pracownik ma prawo oczekiwać poszanowania swojej prywatności (typu toalety czy szatni). Nie mniej istotną kwestią jest, w moim przekonaniu, wprowadzenie wymogu jawności w stosunku do wszelkich form monitoringu pracownika. Nie sądzę, aby właściwym rozwiązaniem było powoływanie regulacji bardziej szczegółowych, określających w sposób kazuistyczny katalog dopuszczalnych środków monitoringu. Rozwój nowoczesnych technologii znajdujących zastosowanie w procesie kontroli pracownika jest na tyle dynamiczny, że ustawodawca pracy nie jest i nie będzie w stanie nadążyć za zachodzącymi zmianami. Uważam natomiast, iż niezbędne jest wytyczenie pewnych reguł, wedle których prowadzenie monitoringu w miejscu pracy byłoby dopuszczalne. Wybór konkretnego modelu regulacji przedmiotowego zagadnienia jest niewątpliwie sprawą dyskusyjną. Sama zaś potrzeba unormowania tej kwestii wydaje się być sprawą pilną.

²¹ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. Nr 78, poz. 483 z późn. zm.). W świetle art. 49 Konstytucji RP ograniczenia wolności i ochrony tajemnicy komunikowania się mogą nastąpić wyłącznie w przypadkach wymienionych w ustawie i w sposób w niej określony.

²² Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny (Dz. U. Nr 88, poz. 553 z późn. zm.). Na gruncie art. 267 k.k. penalizowane jest naruszenie wolności komunikowania się, jak również tajemnicy komunikacji.