

KACPER BONAVENTURSKI

Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu

kacperbonawenturski@gmail.com

ORCID: 0000-0002-4182-9742

Cele, zakres oraz sposób zastosowania monitoringu wizyjnego w miejscu pracy

Aims, scope and ways of utilizing video surveillance in the workplace

Streszczenie. Monitoring wizyjny jest problemem niezwykle istotnym z perspektywy uprawnień pracodawcy w zakresie nadzoru nad terenem zakładu pracy i wokół niego. Ważne zmiany w tej sferze przyniosło bezpośrednie uregulowanie powyższego problemu w art. 22² Kodeksu pracy. Celem niniejszego opracowania jest analiza przesłanek legalności zastosowania monitoringu wizyjnego w miejscu pracy, a zatem w szczególności kwestii celów, zakresu oraz sposobu zastosowania takiego systemu, wraz z interpretacją obecnego stanu prawnego. Dokonana została również ocena obowiązującego uregulowania, opierająca się na poglądach wypracowanych w doktrynie.

Słowa kluczowe: monitoring wizyjny; miejsce pracy; nadzór pracodawcy; cele, zakres i sposób zastosowania monitoringu wizyjnego.

Summary. From the perspective of employer's power when it comes to monitoring workplace grounds and the area around it video surveillance is a crucial problem. The regulation that was provided by the art. 22² in the Labor Code caused certain important changes. The aim of this report is to analyse legal premises of utilizing video surveillance in the workplace, in particular aims, scope and ways in which this system is used, as well as the interpretation of the current legal status. Furthermore, an assessment of the current regulation based on the views that were developed in the doctrine is conducted.

Keywords: Video surveillance; workplace; employer's monitoring; aims, scope and ways of utilizing video surveillance

Data przesłania artykułu do Redakcji: 24.03.2020 r.

Data akceptacji artykułu przez Redakcję: 27.05.2020 r.

Uwagi wprowadzające

Wydaje się, że w literaturze przedmiotu, podejmującej problem szeroko pojętego monitoringu w miejscu pracy, do 10 maja 2018 roku istniał wyraźny konsensus w dwóch sferach. Po pierwsze – doktryna koncentrowała się na akcentowaniu doniosłości tego problemu, przede wszystkim ze względu na „rozwój nowoczesnych środków porozumiewania się”¹ oraz nastanie „doby społeczeństwa informacyjnego”², powodujące ekspansję metod nadzoru na tereny wcześniej im niepodlegające i w formach uprzednio nieznanymi. Po drugie – następowała szeroka i zgodna założeniowo krytyka „racjonalnego ustawodawcy”, który nie przewidział szczególnej prawnej regulacji w zakresie monitoringu, jako nowoczesnego sposobu nadzorowania miejsca pracy³. Należy z całą pewnością podkreślić, że oba te problemy, tak żywo dotychczas podnoszone w doktrynie, mają wciąż istotne znaczenie nawet teraz, a więc po wprowadzeniu za pośrednictwem ustawy o ochronie danych osobowych⁴ do Kodeksu pracy przepisów regulujących wprost możliwość zastosowania monitoringu w miejscu pracy⁵. W istocie – technologia i komputeryzacja sprawiają, że katalog metod kontrolowania miejsca pracy ulega znacznemu rozszerzeniu, natomiast unormowanie problemu monitoringu, jako jednej z najbardziej rozpowszechnionych dzisiaj metod kontroli, musi być oceniane jak najbardziej pozytywnie, lecz wciąż należy zaznaczać niedoskonałości regulacji.

Sama możliwość zastosowania monitoringu w miejscu pracy, jako formy sprawowania kontroli, również na gruncie uprzedniego stanu prawnego, nie była w istocie silnie kwestionowana, a łączono ją z formą wykonywania szeroko pojętych uprawnień kontrolnych pracodawcy i wyinterpretowano ją instrumentalnie z innych kompetencji pracodawcy, jako element egzekwowania ogólnie określonych pracowniczych obowiązków⁶. Mimo że – jak było wspomniane – sama możliwość nie budziła kontrowersji, to jednak już wyznaczenie granic zastosowania monitoringu powodowało pewne wątpliwości, w szczególności ze względu na konieczność skonfrontowania prawnie chronionych interesów podmiotów stosunku pracy. Przedstawiciele doktryny wskazywali wówczas na przesłanki uzasadniające

¹P. Litwiński, *Monitoring pracownika w miejscu pracy a ochrona dóbr osobowych pracownika*, Monitor Prawa Pracy 2008, nr 2, s. 68.

²A. Lach, *Monitorowanie pracownika w miejscu pracy*, Monitor Prawa Pracy 2004, nr 10, s. 264.

³Tamże.

⁴Ustawa z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2019 r. poz. 1781).

⁵Art. 22² i 22³ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2019 r. poz. 1040 ze zm.), dalej jako K.p..

⁶M. Skapski, *Wpływ pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy na zakres kompetencji pracodawcy do kontrolowania pracownika*, w: *Kontrola pracownika. Możliwości techniczne i dylematy prawne*, red. Z. Góral, Warszawa 2010, s. 71.

wprowadzenie monitoringu i były to przede wszystkim: zgodność z prawem, istnienie sformułowanego i uzasadnionego celu zastosowania, proporcjonalność podjętych działań do celu monitoringu⁷, transparentność (określenie reguł, zakresu stosowania monitoringu) oraz spełnienie wymogów dotyczących ochrony danych osobowych⁸. Należy zauważyć, że przesłanki te wciąż zachowują swoją aktualność, a w ocenie autora można je zamknąć w trzech zasadniczych kwestiach, za pomocą których zbiorczo można objąć całość uregulowanej kodeksowo problematyki dotyczącej monitoringu w miejscu pracy, które rozstrzygają o legalności jego zastosowania. Są to: cel, zakres i sposób zastosowania monitoringu.

Decyzja o wprowadzeniu monitoringu wiąże się nieodłącznie z koniecznością określenia celu, zakresu i sposobu jego zastosowania⁹. Są to kwestie wyróżnione bezpośrednio przez ustawodawcę w art. 22²§6 K.p., jako obligatoryjne do uregulowania w układzie zbiorowym, regulaminie pracy lub obwieszczeniu. To stąd wynika doniosłość problemu i podstawa do głębszych rozważań, bowiem z całą pewnością pojęcia te mają szczególne znaczenie z punktu widzenia zapewnienia legalności systemu monitoringu w miejscu pracy. Tylko uczynienie zadość obowiązkowi określenia celów, zakresu oraz sposobu zastosowania monitoringu będzie legalizowało wkraczanie przez pracodawcę w sferę dóbr osobistych pracowników.

Usprawiedliwiony cel zastosowania monitoringu, o charakterze rzeczywistym, jest prawnie istotny i decydował o legalności systemu monitoringu zarówno przed bezpośrednim uregulowaniem problemu, jak i po tym fakcie. Cel pełni funkcję legalizującą i limitującą, co oznacza, że tylko istotny cel będzie podstawą zastosowania monitoringu, ale jednocześnie będzie wyznaczał granice zastosowania monitoringu, ponieważ „nagrania obrazu pracodawca przetwarza wyłącznie do celów, dla których zostały zebrane”¹⁰.

Zakres, a więc w gruncie rzeczy granice stosowania monitoringu, wyznaczony przede wszystkim podmiotowo i przedmiotowo, odpowiada zasadzie proporcjonalności oraz transparentności i musi być dla podmiotów monitorowanych jawny.

⁷P. Litwiński, *Monitoring pracownika...*, s. 69.

⁸O. Dąbrowska, *Kryteria dopuszczalności stosowania monitoringu w miejscu pracy oraz związane z tym obowiązki pracodawcy w świetle reformy ochrony danych osobowych*, Prawo Mediów Elektronicznych 2019, nr 1, s. 16.

⁹Tamże, s. 17.

¹⁰Art. 22² §3 K.p.

Sposób zastosowania monitoringu natomiast to wszelkie techniczne środki nadzoru, które służą monitoringowi, a których wybór i natężenie odpowiadać musi zarówno zakresowi, jak i celom zastosowania, a także realizować zasadę proporcjonalności¹¹.

Dotychczas podjęte zostały kwestie, które dotyczą monitoringu *sensu largo* – a więc kodeksowo wyodrębnionego monitoringu wizyjnego, poczty elektronicznej oraz innych form monitoringu, do których odpowiednie zastosowanie mają przepisy dotyczące dwóch poprzednich form. Szczególne jednak znaczenie wśród środków służących monitorowaniu ma monitoring wizyjny. Jest on bowiem zarówno jednym z najbardziej rozpowszechnionych sposobów monitorowania miejsca pracy¹², jak i jednym z najbardziej ingerujących w dobra osobiste pracownika (w szczególności w jego prywatność¹³), co zauważył prawodawca, regulując bezpośrednio tę formę w Kodeksie pracy. Posiłkując się wolą ustawodawcy wyrażoną w art. 22²§2K.p. dokonać można rekonstrukcji definicji monitoringu wizyjnego. Powinien on być wobec tego rozumiany jako środki techniczne umożliwiające rejestrację obrazu, a poprzez to sprawowanie szczególnego nadzoru nad terenem zakładu pracy lub terenem wokół zakładu pracy, jeżeli jest to niezbędne dla realizacji prawnie istotnego celu.

Przedmiotem niniejszego opracowania jest analiza pojęć celu, zakresu oraz sposobu zastosowania monitoringu wizyjnego z perspektywy obowiązującego unormowania kodeksowego ze zwróceniem szczególnej uwagi na wykładnię celów określonych przez ustawodawcę.

Cele zastosowania monitoringu wizyjnego

Cel pełnił funkcję legalizującą stosowanie monitoringu zarówno w uprzednim stanie prawnym (sprzed nowelizacji), a także po wprowadzeniu do Kodeksu pracy zamkniętego katalogu celów, których wystąpienie uzasadnia wykorzystanie monitoringu w miejscu pracy. Pracodawca nie ma całkowitej swobody w ich konstruowaniu. Przede wszystkim nie mogą być one abstrakcyjne i oderwane od rzeczywistych warunków, specyficznych dla danego zakładu pracy i potrzeb pracodawcy, ponieważ zgodnie z art. 5 ust. 1 lit. b RODO „Dane

¹¹K. Syska, *Obowiązki pracodawcy związane z monitoringiem pracowników na gruncie RODO i znowelizowanego Kodeksu pracy*, Monitor Prawniczy 2018, dodatek do nr 22, s. 29.

¹²P. Waszkiewicz, *Wielki Brat Rok 2010. Systemy monitoringu wizyjnego – aspekty kryminalistyczne, kryminologiczne i prawne*, Warszawa 2011, s. 30 i 34.

¹³O. Dąbrowska, *Kryteria dopuszczalności...*, s. 17.

osobowe muszą być: zbierane w konkretnych, wyraźnych i prawnie uzasadnionych celach i nieprzetwarzane dalej w sposób niezgodny z tymi celami”¹⁴.

Nie każdy cel wobec tego będzie na tyle zasadny, by dawać podstawę do wprowadzenia takiej formy nadzoru. Obecnie w opinii autora można dokonać rozróżnienia na cele normatywne (prawnie doniosłe, legalizujące wykorzystanie monitoringu) i pozanormatywne (o zmniejszonej woli ustawodawcy doniosłości prawnej, które można uznać za pewne „pobudki”, którymi kierował się pracodawca).

Cele pozanormatywne łączyć należy ze sferą motywacyjną pracodawcy i z tymi skutkami, które w jego zamierzeniu monitoring ma wywołać, ale które nie posiadają wystarczającej doniosłości prawnej, a więc nie są zawarte w zamkniętym katalogu celów z art. 22²§1K.p. Za takie uznaje się: sprawne zarządzanie w sferze kontroli nad działalnością pracownika, zwalczanie przypadków korupcji¹⁵, osiągnięcie pożądanej wydajności pracy lub jakości produktów¹⁶, działania prewencyjne mające chronić pracodawcę przed odpowiedzialnością (cywilną, jak i karną)¹⁷. Cele te są silnie skorelowane z celami o charakterze normatywnym, jednakże niezależnie od tego, jak bardzo byłyby uzasadnione faktycznie – nie posiadają bezpośredniej podstawy prawnej z art. 22²§1K.p., a co za tym idzie – nie mogą być wyłączną podstawą wprowadzenia monitoringu¹⁸.

Cele normatywne natomiast, uznane bezpośrednio przez ustawodawcę, są jedyną prawną podstawą możliwości zastosowania monitoringu w miejscu pracy. Wprowadzenie katalogów zamkniętych można oceniać ambiwalentnie. Z całą pewnością służy to zagwarantowaniu nienaruszalności praw podmiotowych pracowników, umożliwiając stosowanie tak inwazyjnej metody nadzoru wyłącznie w wypadkach szczególnie zasadnych. Jednakże katalog skonstruowany przez ustawodawcę może nie być adekwatny do wymogów prakseologicznych monitoringu, pomijając pewne przesłanki, które z całą pewnością zdroworozsądkowo uzasadniają stosowanie takiego systemu. Wydaje się, że postulatem *de lege ferenda* powinno być rzetelne podejście ustawodawcy do katalogów zamkniętych

¹⁴Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. 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), Dz.Urz. UE L Nr 119 z 4.5.2016 r.; dalej jako: RODO.

¹⁵P. Litwiński, *Monitoring pracownika...*, s. 70.

¹⁶J. Unterschütz, K. Woźniewski, *Monitorowanie miejsca pracy w świetle wybranych regulacji i orzecznictwa*, Zeszyty naukowe Wyższej Szkoły Administracji i Biznesu im. Eugeniusza Kwiatkowskiego w Gdyni 2010, nr 15, s. 164.

¹⁷A. Lach, *Monitorowanie pracownika...*, s. 265.

¹⁸A. Lach, *Monitorowanie pracownika po nowelizacji Kodeksu pracy*, „Monitor Prawniczy” 2018, nr 18, s. 971.

i odpowiednie ich dostosowanie do wymagań praktyki, przy uwzględnieniu prawnego interesu osób monitorowanych.

Ustawodawca na gruncie Kodeksu pracy dokonał rozbicia katalogów celów usprawiedliwiających stosowanie monitoringu w miejscu pracy ze względu na jego formy. Wśród celów monitoringu wizyjnego ustawodawca wyróżnił: zapewnienie bezpieczeństwa pracowników, ochronę mienia, kontrolę produkcji oraz zachowanie w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Wymieniony katalog został skonstruowany przy pomocy alternatywy rozłącznej, co oznacza, że konieczne jest spełnienie jednego celu zawartego w normie, by monitoring miał podstawę. Należy wobec tego uznać, że każdy cel jest autonomiczny i samodzielnie może stanowić podstawę stosowania monitoringu. Z całą jednak pewnością, jeżeli zachodzą przesłanki do stosowania monitoringu ze względu na kilka celów, działanie pracodawcy jest szczególnie uzasadnione (o ile cele te są rzeczywiste, czyli mają podstawy w faktycznych warunkach miejsca pracy)¹⁹.

Zapewnienie bezpieczeństwa pracownikom, jako cel stosowania monitoringu, ma ugruntowaną pozycję, ponieważ mogło stanowić uzasadnienie wprowadzenia takiego systemu także przed bezpośrednim uregulowaniem dopuszczalności monitoringu w Kodeksie pracy²⁰. Cel ten koresponduje z art. 15 K.p., a więc z podstawową zasadą prawa pracy, według której pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy, co znajduje także odniesienie w katalogu obowiązków pracodawcy (art. 94 pkt 4 K.p.). „Pracodawca zobowiązany jest do zapewnienia pracownikowi faktycznego bezpieczeństwa, a nie tylko do realizacji obowiązków wynikających z powszechnie obowiązujących przepisów BHP”²¹. Powinien to osiągnąć przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki (art. 207 §2K.p.), a jego obowiązków w tym zakresie „nie można traktować statycznie”, ponieważ ich treść „ulega zmianom w miarę postępu nauki i techniki”²². Wobec tego stosowanie monitoringu wizyjnego wydaje się mieć obecnie solidną podstawę w obowiązkach pracodawcy, szczególnie odpowiadając wymaganiom mu stawianym także przez orzecznictwo, przez co może stać się formą realizacji tych obowiązków.

Zapewnienie bezpieczeństwa powinno być rozumiane jako przeciwdziałanie ryzykom zagrażającym pracownikom w procesie świadczenia pracy, zarówno bezpośrednio związanym z wykonywaniem pracy (pochodzącym z samego środowiska pracy, np. przeciwdziałanie

¹⁹Tamże, s. 970.

²⁰O. Dąbrowska, *Kryteria dopuszczalności...*, s. 17.

²¹Wyrok SN z dnia 19 grudnia 1980 r., I PR 87/80, LEX nr 14567.

²²Wyrok SN z dnia 24 września 1968 r., II PR 363/68, Legalis nr 13503.

wypadkom przy pracy), jak i pochodzącym z zewnątrz (poprzez działanie osób trzecich)²³. Odnosząc się do zakresu dóbr, które powinien objąć ochroną pracodawca, to z całą pewnością należy wymienić przede wszystkim zdrowie i życie pracowników. Zostały one wymienione przez ustawodawcę *expressis verbis* w art. 207 §2 K.p.. Wydaje się, że uzasadnione będzie rozszerzenie tego katalogu także o inne dobra osobiste pracowników, m.in. o nietykalność cielesną, ponieważ monitoring może sprzyjać wykrywaniu także niepożądanych zachowań samych pracowników, np. w formie mobbingu czy molestowania seksualnego²⁴.

Problem stanowi ograniczenie przez ustawodawcę granic tego celu tylko do zapewnienia bezpieczeństwa pracowników. W doktrynie jest to oceniane zdecydowanie negatywnie²⁵. Krytyczną ocenę przedmiotowej regulacji prawnej należy uznać za w pełni uzasadnioną, ponieważ racjonalne jest rozszerzenie podmiotów chronionych, opierając się na art. 304 §1K.p., w którym ustawodawca zobowiązał pracodawcę do zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy nie tylko pracownikom, lecz także osobom fizycznym wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy oraz prowadzącym na własny rachunek działalność gospodarczą w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę. Dodatkowo pracodawca jest zobowiązany zastosować środki niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia osób niebiorących udziału w procesie pracy, a więc nieświadczących pracy na jego rzecz na jakiegokolwiek podstawie, jednak będących uprawnionymi do przebywania w miejscu wykonywania pracy (art. 304§4K.p.). Wobec powyższego nieracjonalne jest ograniczanie dyspozycji normy tylko do zapewniania bezpieczeństwa pracowników jako celu zastosowania monitoringu wizyjnego, skoro sam ustawodawca dokonał w przepisach bezpośredniego rozszerzenia kręgu osób, wobec których pracodawca zobowiązany jest zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy czy też chronić ich życie i zdrowie.

Drugim celem legalizującym zastosowanie monitoringu jest ochrona mienia. W systemie prawnym funkcjonuje definicja legalna tego pojęcia, skonstruowana na potrzeby ustawy o ochronie osób i mienia²⁶, i jest ona przywoływana także w opracowaniach dotyczących monitoringu wizyjnego²⁷. Zgodnie z ustawą ochrona mienia powinna być

²³A. Lach, *Monitorowanie pracownika...*, s. 970.

²⁴J. Unterschütz, K. Woźniewski, *Monitorowanie miejsca pracy w świetle wybranych regulacji i orzecznictwa*, Zeszyty naukowe Wyższej Szkoły Administracji i Biznesu im. Eugeniusza Kwiatkowskiego w Gdyni 2010, nr 15, s. 164.

²⁵M. Gorbunow, *Monitoring w świetle nowelizacji Kodeksu pracy z 10.05.2018 r.*, „Monitor Prawa Pracy” 2019, nr 10, s. 8.

²⁶Ustawa z dnia 22 sierpnia 1997 r. o ochronie osób i mienia (tekst jedn.: Dz. U. z 2018 r. poz. 2142, ze zm.).

²⁷M. Gorbunow, *Monitoring w świetle...*, s. 8.

rozumiana jako „działania zapobiegające przestępstwom i wykroczeniom przeciwko mieniu, a także przeciwdziałające powstawaniu szkody wynikającej z tych zdarzeń oraz niedopuszczające do wstępu osób nieuprawnionych na teren chroniony”²⁸. Z definicji tej wynika możliwość podejmowania przede wszystkim działań zapobiegających, przeciwdziałających, niedopuszczających, a więc „ustawowa definicja ochrony sprowadza się zatem do działań wyłącznie prewencyjnych przy wykonywaniu zadań w granicach chronionych obiektów”²⁹. W tak pojmowaną ochronę mienia w znaczeniu prewencyjnym wpisuje się stosowanie monitoringu wizyjnego zarówno na terenie zakładu pracy, jak i terenu wokół niego.

Ustawodawca nie dokonał dalszego uszczegółowienia w sferze własności mienia chronionego, należy wobec tego uznać, że objął ochroną zarówno mienie pracodawcy, jak i pracowników, a także osób trzecich, niebędących stronami stosunku pracy³⁰. Opierając się na tym samym założeniu, można wysnuć wniosek, że ochronę mienia należy interpretować szeroko, zarówno jako ochronę przed działaniami pracowników, osób trzecich oraz innymi zdarzeniami³¹.

Następna w katalogu celów jest kontrola produkcji, którą można pojmować jako „zapewnienie należytej jakości produkowanych wyrobów oraz optymalizacji pracy procesu ich wytwarzania”³² oraz „monitoring procesów produkcyjnych zapewniający ich prawidłowy, nieprzerwany przebieg oraz kontrolowanie ewentualnych nieprawidłowości”³³. Z celem tym łączone są jednak także pojęcia ilości i jakości pracy, skorelowane z podporządkowaniem materialnym i formalnym pracownika wobec pracodawcy. To powiązanie pojęciowe budzić może wątpliwości. Czy opisywany cel jest upoważnieniem dla kontrolowania pracy pracowników za pomocą monitoringu wizyjnego? Z pewnością nie może zaistnieć równoważność pojęciowa między „kontrolą produkcji” a „kontrolą pracownika”, jednakże pracownik bierze istotny udział w produkcji i jest częścią tego procesu.

Wydaje się, że monitoring wizyjny, z punktu widzenia jego istoty, nie powinien być monitoringiem pracownika (jakości i ilości świadczonej przez niego pracy), lecz monitoringiem miejsca pracy, a więc priorytetową jego funkcją nie powinno być wyłącznie nadzorowanie pracownika. Pojawiają się wręcz twierdzenia, że w celach stosowania

²⁸Art. 2 pkt. 5 ustawy o ochronie osób i mienia.

²⁹Wyrok WSA w Warszawie z dnia 2 sierpnia 2005 r., VI SA/Wa 548/05, Legalis nr 272501.

³⁰O. Dąbrowska, *Kryteria dopuszczalności...*, s. 17.

³¹A. Lach, *Monitorowanie pracownika...*, s. 970.

³²Tamże.

³³O. Dąbrowska, *Kryteria dopuszczalności...*, s. 17

monitoringu „nie mieści się stosowanie monitoringu jako środka nadzoru nad jakością wykonywania pracy”³⁴ a „przesłanki wprowadzenia monitoringu nie opierają się na jakiegokolwiek kontroli realizacji zadań przez pracownika, prawidłowości wykonywania przez niego pracy”³⁵, natomiast „kontrola produkcji za pomocą monitoringu nie powinna być utożsamiana z kontrolą sposobu wykonywania pracy przez pracownika, tj. nie powinna wpływać na ocenę pracownika przez pracodawcę”³⁶. Tez takich również broni fakt, że pierwotną propozycją w projekcie art. 22²K.p. było wyłączenie stosowania monitoringu jako środka kontroli wykonywania pracy przez pracownika³⁷. W praktyce jednakże, co podkreśla się w literaturze, cel kontroli produkcji umożliwia stosowanie monitoringu wizyjnego do kontrolowania pracowników³⁸. Opisywany cel jest skonstruowany w sposób nieostry i szeroki, a w ocenie autora, obejmować może zarówno kontrolę maszyn i urządzeń, przebiegu produkcji, jak i kontrolę pracowników jako uczestników produkcji. Jednakże mimo to priorytetem dla stosowania monitoringu wizyjnego nie powinna być kontrola jakości i ilości pracy świadczonej przez pracowników, a w szczególności jednego pracownika³⁹. Monitoring wizyjny powinien skupić się na kontroli przebiegu produkcji jako całości, jako forma sprawowania nadzoru przez pracodawcę nad zakładem pracy.

Ostatnim celem usprawiedliwiającym stosowanie monitoringu wizyjnego w miejscu pracy jest zachowanie w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. W dorobku doktryny wyraźnie akcentuje się, że cel ten w praktyce może okazać się trudny do zrealizowania poprzez monitoring wizyjny, który polega wyłącznie na rejestrowaniu obrazu, a nie dźwięku, a przez to faktycznie przyczyni się w ograniczonym stopniu do osiągnięcia pożądanego przez pracodawcę skutku w formie ochrony informacji⁴⁰. Zaznacza się także, że inne formy monitoringu, np. monitorowanie poczty elektronicznej pracownika, mogą być bardziej skuteczne dla realizacji tak określonego celu⁴¹.

³⁴Wskazówki Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych dotyczące prowadzenia monitoringu wizyjnego, s. 19, www.uodo.gov.pl [dostęp: 19.3.2020 r.].

³⁵M. Rotkiewicz, *Monitoring w pracy*, Warszawa 2019, Legalis.

³⁶M. Gorbunow, *Monitoring w świetle...*, s. 9.

³⁷J. Cur, *Monitorowanie pracowników po 25.5.2018 r.*, *Edukacja Prawnicza* 2018/2019, nr 2, s. 18.

³⁸M. Frąckowiak, T. Świeboda, *Ochrona danych osobowych pracownika w perspektywie RODO i przepisów dotyczących monitoringu wizyjnego stosowanego przez pracodawcę*, *Monitor Prawniczy* 2018, nr 7, s. 14.

³⁹E. Kulesza, *Dopuszczalność kontroli pracowników w świetle przepisów o ochronie danych osobowych*, w: *Kontrola pracownika. Możliwości techniczne i dylematy prawne*, red. Z. Góral, Warszawa 2010, s. 89.

⁴⁰O. Dąbrowska, *Kryteria dopuszczalności...*, s. 17.

⁴¹M. Gorbunow, *Monitoring w świetle...*, s. 9.

Opisywany cel łączy się ściśle treściowo z obowiązkiem pracownika z art. 100 §1 pkt 4 K.p., a zatem uznać można, że zastosowanie monitoringu wizyjnego jest formą sprawowania kontroli przez pracodawcę nad realizowaniem tego pracowniczego obowiązku. Co za tym idzie, wypracowane na gruncie doktryny uwagi dotyczące tego obowiązku mogą mieć odpowiednie zastosowanie do wykładni powyższego celu. Należy także zauważyć, że podobną konstrukcją posłużono się w art. 22^{1b} §2 K.p., który umożliwia przetwarzanie danych biometrycznych pracownika, jeżeli jest to niezbędne ze względu na kontrolę dostępu do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie może narazić pracodawcę na szkodę. Ustawodawca wymaga jednakże, by były to „szczególnie ważne informacje”, a zatem monitoring wizyjny może być zastosowany w takich stanach faktycznych, w których konieczna jest ochrona informacji, ale nie zachodzą jeszcze przesłanki do przetwarzania danych biometrycznych. Jednocześnie nie można ograniczać zakresu podmiotowego dyspozycji jedynie do pracowników – monitoring wizyjny może być stosowany nie tylko w celu ochrony informacji przed czynami pracowników, ale także przed działaniami osób trzecich. Wydaje się, że właśnie w takich przypadkach monitoring wizyjny może mieć istotniejsze zastosowanie dla zapewnienia bezpieczeństwa informacji, ponieważ – jak było już podkreślane – pracownicy mogą być monitorowani w innych, bardziej skutecznych formach dla realizacji takiego celu.

Konieczne jest także podjęcie kwestii kryterium niezbędności zastosowania monitoringu wizyjnego dla realizacji któregoś z celów. Jest to dodatkowe obostrzenie, ograniczające możliwość wprowadzenia takiego systemu. Należy to rozumieć jako wymóg, by cel zastosowania w konkretnych warunkach panujących w miejscu pracy nie mógł być osiągnięty poprzez zastosowanie mniej inwazyjnych środków bezpieczeństwa⁴². Oznacza to także, że monitoring wizyjny w intencji pracodawcy powinien być uznany za *ultima ratio* i jego wprowadzenie musi poprzedzać wnikliwa analiza, czy w rzeczywistości wprowadzenie monitoringu wizyjnego jest jedyną możliwą formą osiągnięcia realizacji założonego rezultatu.

Wobec powyższego należy uznać, że monitoring wizyjny będzie legalny tylko wtedy, gdy jest on niezbędny dla osiągnięcia, uznanego przez ustawodawcę, prawnie istotnego celu, wyznaczającego jednocześnie granice zastosowania monitoringu (ma być on wykorzystywany

⁴²J. Wezgraj, *Monitoring wizyjny a ochrona danych – wymagania rodó, przepisy sektorowe oraz wytyczne UODO*, Wrocław 2019, s. 282.

ściśle dla zrealizowania określonego celu i nie jest możliwe wykorzystywanie go dla realizowania innych rezultatów niż stanowiący podstawę jego wprowadzenia⁴³).

Zakres zastosowania monitoringu wizyjnego

Jak zostało wspomniane, zakres zastosowania monitoringu wizyjnego można wyznaczyć na podstawie przepisów Kodeksu pracy przede wszystkim pod względem podmiotowym (co do osób nim objętych), przedmiotowym (miejsca poddane monitoringowi)⁴⁴. Problem zakresu wydaje się być stosunkowo klarowny na gruncie Kodeksu pracy i nie spotyka się w doktrynie z większymi sporami, wobec czego na gruncie opracowania syntetycznie zaakcentowane zostaną główne zagadnienia z tej sfery.

Kwestia zakresu podmiotowego została częściowo poddana rozważaniom w kontekście celów stosowania monitoringu. Osobami poddanymi monitoringowi będą zarówno pracownicy, jak i osoby trzecie przebywające na terenie poddanym zasięgowi kamer. Ma to istotne znaczenie z punktu widzenia obowiązków informacyjnych ciążyących na pracodawcy, realizujących zasadę jawności monitoringu wizyjnego wobec podmiotów monitorowanych.

Pracodawca realizuje taki obowiązek względem pracowników w formie indywidualnej i zbiorowej⁴⁵. Zgodnie z art. 22²§8 K.p. pracodawca jest zobowiązany przekazać na piśmie informacje dotyczące celu, zakresu oraz sposobu zastosowania monitoringu wizyjnego przed dopuszczeniem pracownika do pracy, co wskazuje, że zastosowanie będzie on miał dla nowozatrudnionych pracowników⁴⁶, a zatem tylko w stosunku do nich będzie realizowany tryb indywidualny obowiązku informacyjnego. Forma zbiorowa natomiast, skierowana do ogółu pracowników, sprowadza się do powinności pracodawcy do poinformowania pracowników o wprowadzeniu monitoringu nie później niż 2 tygodnie przed jego uruchomieniem, w sposób u niego przyjęty⁴⁷, a zatem „informacja ta powinna zostać przekazana pracownikom w trybie zwykłym, tj. w sposób przyjęty u danego pracodawcy do komunikowania się z pracownikami (np. wywieszona na tablicy ogłoszeń, rozesłana pocztą email, itp.)”⁴⁸. Łączy się z tym także konieczność określenia celów, zakresu oraz sposobu zastosowania monitoringu w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest

⁴³A. Lach, *Monitorowanie pracownika...*, s. 972.

⁴⁴K. Syska, *Obowiązki pracodawcy...*, s. 29.

⁴⁵O. Dąbrowska, *Kryteria dopuszczalności...*, s. 18.

⁴⁶J. Cur, *Monitorowanie pracowników...*, s. 20.

⁴⁷ Art. 22²§7 K.p.

⁴⁸M. Nałęcz, *Komentarz do art. 22² Kodeksu pracy*, w: *Kodeks pracy. Komentarz.*, red. W. Muszalski, Warszawa 2019, Legalis.

obowiązany do ustalenia regulaminu pracy⁴⁹. W ten sposób swoistym gwarantem praw pracowników stają się oni sami poprzez współdziałanie zakładowej organizacji związkowej w ustalaniu treści regulaminu pracy i układu zbiorowego pracy, poprzez które monitoring wizyjny może zostać wprowadzony.

Pojawia się jednakże pogląd, że powyższe obowiązki informacyjne „nie przyczyniają się do rozwiania wątpliwości o nieproporcjonalnych kompetencjach pracodawcy wobec pracowników”⁵⁰ w zakresie stosowania monitoringu wizyjnego, ale jednocześnie z całą pewnością eliminują one możliwość stosowania w miejscu pracy monitoringu tajnego. Jednocześnie uznaje się, że dyspozycja art. 22²§6 K.p. jest krokiem w dobrą stronę, trzeba bowiem przypomnieć, że przed wprowadzeniem do Kodeksu pracy omawianej kwestii „takiego wymogu prawnej regulacji monitoringu nie zawierał żaden powszechnie obowiązujący przepis prawa, efektem czego była dość powszechna akceptacja zarówno doktryny, jak i orzecznictwa sądowego dla pozaregulaminowego i pozaukładowego ustalania zasad monitorowania pracowników”⁵¹.

Często monitoringiem wizyjnym objęte są jednak także osoby trzecie, niepozostające w stosunku pracy z pracodawcą, np. osoby objęte modelem niepracowniczym zatrudnienia, a także czasowo przebywające na terenie zakładu pracy, nieświadczące pracy na rzecz administratora danych. Zaliczają się one do zakresu podmiotowego i pracodawca jest zobowiązany realizować wobec nich obowiązek informacyjny. Jego treść i metoda wykonywania będzie wyznaczana przede wszystkim w zgodzie z odpowiednimi powszechnie obowiązującymi przepisami dotyczącymi ochrony danych osobowych.

Zakres przedmiotowy natomiast łączy się w największym stopniu z miejscami objętymi monitoringiem wizyjnym. Nawiązując do jego definicji, należy przyjąć, że monitorowany może być zarówno teren zakładu pracy, jak i teren wokół zakładu pracy. Należy jednocześnie podkreślić, że w drugim przypadku monitoring nie może powodować naruszenia praw osób trzecich⁵², a jego zasięg powinien być ograniczony do obszaru niezbędnego.

Z mocy prawa zakres przedmiotowy stosowania monitoringu wizyjnego jest zawężony ze względu na zasadę poszanowania godności i innych dóbr osobistych pracowników oraz

⁴⁹ Art. 22²§6 K.p.

⁵⁰ A. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz.*, Warszawa 2018, Legalis

⁵¹ G. Orłowski, *Nielegalny legalny monitoring*, Monitor Prawa Pracy 2018, nr 7, s. 7.

⁵² A. Lach, *Monitorowanie pracownika...*, s. 971.

zasadę wolności i niezależności związków zawodowych⁵³. Zakazy te mają charakter względny i bezwzględny.

Bezwzględnie niedopuszczalne jest objęcie monitoringiem wizyjnym pomieszczeń udostępnianych zakładowej organizacji związkowej. Od tego zakazu, ujętego w art. 22²§1¹ K.p., nie zostały przez ustawodawcę przewidziane jakiegokolwiek wyjątki, a więc objęcie takich miejsc monitoringiem wizyjnym zawsze będzie nielegalne.

Charakter względny, zgodnie z art. 22² §2 K.p., ma zakaz stosowania monitoringu wizyjnego w pomieszczeniach sanitarnych, szatniach, stołówkach oraz palarniach. Możliwe jest zatem obejmowanie takich miejsc monitoringiem wizyjnym, ale z zachowaniem pewnych prawnie ustalonych wymogów. Stosowanie monitoringu w tych pomieszczeniach musi być niezbędne do realizacji wyznaczonego celu i jednocześnie nie może naruszać godności oraz innych dóbr osobistych pracownika. Zakaz obejmowania monitoringiem wyżej wymienionych miejsc istniał także przed wprowadzeniem go *expressis verbis* do Kodeksu pracy⁵⁴, natomiast z całą pewnością wątpliwości budzić może wprowadzenie wyjątków od powyższego zakazu. W doktrynie jego względny charakter spotyka się ze zdecydowaną krytyką, ze względu na zbyt intensywną ingerencję w prawa pracowników i nieproporcjonalność takiego środka do realizowanego celu⁵⁵. Jednocześnie krytycznie należy także odnieść się do sformułowania tego wyjątku. Ustawodawca bowiem nie wprowadza szczególnych wymogów legalizujących wyjątkowe stosowanie monitoringu w tych miejscach, lecz posługuje się przesłankami, które odpowiadają ogólnym wymaganiom do zastosowania monitoringu⁵⁶. Dodatkowym warunkiem w przypadku monitoringu pomieszczeń sanitarnych jest uzyskanie 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. Wydaje się jednak, że „nie sposób przyjąć, aby monitoring pomieszczeń sanitarnych mógł być w ogóle dopuszczalny”⁵⁷.

Zakres przedmiotowy stosowania monitoringu powinien być dla podmiotów monitorowanych jawny i jasny. Zgodnie z art. 22²§ 9K.p., pracodawca zobowiązany jest do oznaczenia pomieszczeń i terenu monitorowanego w sposób widoczny i czytelny, za pomocą

⁵³M. Nałęcz, *Komentarz do art. 22² Kodeksu pracy*, w: *Kodeks pracy. Komentarz.*, red. W. Muszalski, Warszawa 2019, Legalis.

⁵⁴J. Cur, *Monitorowanie pracowników...*, s. 19.

⁵⁵A. Lach, *Monitorowanie pracownika...*, s. 971.

⁵⁶Tamże.

⁵⁷Tamże.

odpowiednich znaków lub ogłoszeń dźwiękowych, nie później niż jeden dzień przed jego uruchomieniem. Oznaczeniem „w praktyce będą piktogramy, na których widnieje rysunek kamery lub otwartego oka lub otwartych oczu”⁵⁸, jednak ograniczenie się przez pracodawcę do tylko takiego działania nie jest wystarczające ze względu na art. 12 i 13 RODO, których stosowania przepis § 9 nie wyłącza ani nie narusza (art. 22²§ 10K.p.).

Sposób zastosowania monitoringu wizyjnego

Sposób zastosowania monitoringu wizyjnego, jak było wspomniane, to środki techniczne umożliwiające rejestrację obrazu. Ustawodawca nie dookreśla, jakie środki techniczne powinny być stosowane, w praktyce jednak będzie to system kamer przemysłowych, z których obraz transmitowany jest do centrum odbiorczego, gdzie można obserwować rejestrowane zdarzenia⁵⁹. Z całą pewnością na gruncie obecnej regulacji niedozwolone jest obejmowanie monitoringiem dźwięku, ponieważ prawodawca ogranicza monitoring wizyjny tylko dośrodków technicznych umożliwiających rejestrację obrazu.

W praktyce obraz przesyłany do centrum odbiorczego może być śledzony przez operatorów w czasie rzeczywistym lub nagrywany⁶⁰. Oba te rozwiązania są dopuszczalne na gruncie prawa pracy. Nagrania pozyskane przez pracodawcę poprzez monitoring wizyjny są obarczone dodatkowymi wymaganiami. Przede wszystkim limitowane są: możliwość ich przetwarzania, a także okres ich przechowywania.

Nagrania mogą być przetwarzane wyłącznie do celów, dla których zostały zebrane. Wobec tego należy odwołać się do podjętego wcześniej problemu celu zastosowania monitoringu wizyjnego. Uznaje się, że nagrania obrazu nie mogą być przetwarzane dla innego celu niż ten, który stanowił podstawę wprowadzenia systemu monitoringu. Takie zbyt dalekie ograniczenie spotyka się z krytyką w doktrynie⁶¹.

Okres przechowywania nagrań jest limitowany poprzez wprowadzenie maksymalnego terminu zwykłego, który wynosi 3 miesiące od dnia nagrania. Jeżeli jednak stanowią one dowód w postępowaniu prowadzonym na podstawie prawa lub pracodawca powziął wiadomość, iż mogą one stanowić dowód w postępowaniu, okres przechowywania ulega przedłużeniu do czasu prawomocnego zakończenia postępowania. Natomiast po upływie tych okresów nagrania podlegają zniszczeniu, o ile przepisy odrębne nie stanowią inaczej.

⁵⁸M. Frąckowiak, T. Świeboda, *Ochrona danych...*, s.15.

⁵⁹P. Waszkiewicz, *Wielki Brat...*,s. 30.

⁶⁰Tamże, s. 43.

⁶¹A. Lach, *Monitorowanie pracownika...*, s. 971

Dodatkowy wymóg względem środków technicznych formułowany jest dla monitoringu obejmującego pomieszczenia sanitarne, szatnie, stołówki i palarnie. Wówczas pracodawca zobowiązany jest do powzięcia działań, które zapewnią nienaruszenie godności i innych dóbr osobistych pracowników. Jedną z możliwości, wymienioną przykładowo przez prawodawcę, jest zastosowanie technik uniemożliwiających rozpoznanie przebywających w tych pomieszczeniach osób.

Podsumowanie

Jak było podkreślane, doktryna pozytywnie ocenia uregulowanie kwestii monitoringu wizyjnego bezpośrednio w Kodeksie pracy, jednocześnie wskazując wiele niedoskonałości obowiązującej regulacji. Z całą pewnością należy zgodzić się z tymi głosami.

W szczególności istotne w tym stanie prawnym są kwestie dotyczące celów, zakresu oraz sposobu zastosowania monitoringu. To one bowiem stanowią trzon obecnej regulacji, a zarazem podstawowe i nieuniknione problemy, z którymi należy się zmierzyć by wprowadzić taki system w miejscu pracy. Wydaje się, że również „racjonalny ustawodawca” przypisuje tym pojęciom szczególne znaczenie, wyróżniając je jako kwestie obligatoryjne do uregulowania. Natomiast w ocenie autora spełniają one funkcję limitującą działania pracodawcy i zapewniają pewność dla podmiotów monitorowanych, przede wszystkim pracowników, którzy będą oczekiwali odpowiedzi na najprostsze w kontekście monitoringu wizyjnego pytania: dlaczego będzie on wprowadzony? (cel), gdzie i kogo obejmie? (zakres) oraz w jakiej formie zostanie wprowadzony? (sposób zastosowania).

Bibliografia:

Literatura

Cur J., *Monitorowanie pracowników po 25.5.2018 r.*, Edukacja Prawnicza 2018/2019, nr 2

Dąbrowska O., *Kryteria dopuszczalności stosowania monitoringu w miejscu pracy oraz związane z tym obowiązki pracodawcy w świetle reformy ochrony danych osobowych*, Prawo Mediów Elektronicznych 2019, nr 1

Frąckowiak M., T. Świeboda, *Ochrona danych osobowych pracownika w perspektywie RODO i przepisów dotyczących monitoringu wizyjnego stosowanego przez pracodawcę*, Monitor Prawniczy 2018, nr 7

Gorbunow M., *Monitoring w świetle nowelizacji Kodeksu pracy z 10.05.2018 r.*, Monitor Prawa Pracy 2019, nr 10

- Kulesza E., *Dopuszczalność kontroli pracowników w świetle przepisów o ochronie danych osobowych*, w: *Kontrola pracownika. Możliwości techniczne i dylematy prawne*, red. Z. Góral, Warszawa 2010
- Lach A., *Monitorowanie pracownika po nowelizacji Kodeksu pracy*, *Monitor Prawniczy* 2018, nr 18
- Lach A., *Monitorowanie pracownika w miejscu pracy*, *Monitor Prawa Pracy* 2004, nr 10
- Litwiński P., *Monitoring pracownika w miejscu pracy a ochrona dóbr osobowych pracownika*, *Monitor Prawa Pracy* 2008, nr 2
- Nałęcz M., *Komentarz do art. 22² Kodeksu pracy*, w: *Kodeks pracy. Komentarz*, red. W. Muszalski, Warszawa 2019
- Orłowski G., *Nielegalny legalny monitoring*, *Monitor Prawa Pracy* 2018, nr 7
- Rotkiewicz M., *Monitoring w pracy*, Warszawa 2019
- Skąpski M., *Wpływ pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy na zakres kompetencji pracodawcy do kontrolowania pracownika*, w: *Kontrola pracownika. Możliwości techniczne i dylematy prawne*, red. Z. Góral, Warszawa 2010
- Syska K., *Obowiązki pracodawcy związane z monitoringiem pracowników na gruncie RODO i znowelizowanego Kodeksu pracy*, *Monitor Prawniczy* 2018, dodatek do nr 22
- Świątkowski A., *Kodeks pracy. Komentarz.*, Warszawa 2018,
- Unterschütz J., Woźniewski K., *Monitorowanie miejsca pracy w świetle wybranych regulacji i orzecznictwa*, *Zeszyty naukowe Wyższej Szkoły Administracji i Biznesu im. Eugeniusza Kwiatkowskiego w Gdyni* 2010, nr 15
- Waszkiewicz P., *Wielki Brat Rok 2010. Systemy monitoringu wizyjnego – aspekty kryminalistyczne, kryminologiczne i prawne*, Warszawa 2011
- Wezgraj J., *Monitoring wizyjny a ochrona danych – wymagania rodo, przepisy sektorowe oraz wytyczne UODO*, Wrocław 2019
- Wskazówki Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych dotyczące prowadzenia monitoringu wizyjnego*, www.uodo.gov.pl [dostęp: 19.3.2020 r.]

Orzecznictwo

Wyrok SN z dnia 24 września 1968 r., II PR 363/68, *Legalis* nr 13503

Wyrok SN z dnia 19 grudnia 1980 r., I PR 87/80, *LEX* nr 14567

Wyrok WSA w Warszawie z dnia 2 sierpnia 2005 r., VI SA/Wa 548/05, *Legalis* nr 272501