

## MONITORING OBRAZOWY

### WSTĘP.

Szczególne zadania dla organizacji związkowych dotyczące ochrony dóbr osobistych pracowników, w tym prawa do prywatności wiążą się z dodaniem do kodeksu pracy unormowań dotyczących monitoringu (art. 22<sup>2</sup> Kodeksu pracy). Mając na uwadze ważkość materii związanej z monitoringiem ustawodawca uznał za konieczne zapisać, że 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 (art. 22<sup>2</sup>§6 k.p.). Ustawodawca nałożył tym samym na związki zawodowe jako podmioty współuczestniczące w tworzeniu powyżej wskazanych aktów normatywnych obowiązek badania czy wprowadzenie przez pracodawcę monitoringu odpowiada prawu czy też stwarza jedynie pozór stosowania prawa. Nawet gdyby pracodawca w regulaminie pracy chciał „jedynie” zacytować przepisy ustawy Kodeks pracy- takie działanie może stanowić rażące naruszenie prawa jeżeli wprowadzenie monitoringu wizyjnego u danego pracodawcy nie jest niezbędne i to w okolicznościach ściśle prawem przewidzianych. Niebezpieczeństwa związane z wprowadzeniem monitoringu są powszechnie dostrzegane. M. Kuba w komentarzu do Kodeksu pracy stwierdza wprost „*Popularność tej formy monitoringu jest bez wątpienia związana z potrzebą zapewnienia szeroko rozumianego bezpieczeństwa zarówno w kontekście ochrony osób, jak i mienia. Istnieje jednak ryzyko wykorzystywania tego środka kontroli w celu oceny pracy wykonywanej przez pracownika, dążenia do wzrostu efektywności jego pracy czy nawet podyktowanego różnymi względami śledzenia zachowania pracownika. Przesłanka podjęcia przez pracodawcę decyzji o zastosowaniu monitoringu wizyjnego ma zatem fundamentalne znaczenie. Dostrzega to prawodawca, przewidując wyczerpująco okoliczności, w których dopuszczalne jest poddawanie pracownika omawianej formie kontroli.*”, W razie gdy pracodawca nie wykaże zgodności wprowadzenia monitoringu z prawem, związek zawodowy zobowiązany

jest odmówić akceptacji zapisów układu zbiorowego pracy lub regulaminu pracy dotyczących monitoringu.

## **W JAKIM AKCIE POWINNY ZNALEŻĆ SIĘ ZAPISY WPROWADZAJĄCE MONITORING**

Odpowiedzi na powyższe pytanie udziela przepis art. 22<sup>2</sup>§6 Kodeksu pracy zgodnie ,z którym *„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,, .*

W zakresie w jakim przedmiotem regulacji mają być cele, zakres i sposób zastosowania monitoringu,należy przyjąć,że :

- jeżeli pracodawca jest objęty układem,to wprowadzenie monitoringu powinno nastąpić poprzez zapisy układu zbiorowego pracy,
- jeżeli pracodawca nie jest objęty układem ale jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy, to powyższej regulacji powinny być poświęcone zapisy regulaminu pracy ,
- jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy to monitoring wprowadza pracodawca w formie obwieszczenia .

Przechodząc z rozważaniami z poziomu ogólnego na poziom szczegółowy należy zwrócić uwagę na fakt ,że Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Parków Narodowych w treści § 39 zawiera zapisy dotyczące regulaminu pracy o treści *„ Regulamin pracy ustala pracodawca na zasadach określonych przepisami Kodeksu pracy , przy uwzględnieniu art.30 ust.4 i 5 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych ( Dz.U z 2001 r.,Nr 79 ,poz.854 , z późn.zm.),,,*

Strony Układu mogą więc przyjąć poniższe sposoby uregulowań dotyczące monitoringu :

- całość zagadnień uregulować w treści Układu,
- wskazać w treści układu ,że zagadnienia dotyczące monitoringu będą regulowane wyłącznie w zapisach regulaminów pracy,
- przyjąć sposób mieszany na zastosowanie, a więc częściowo problematyce monitoringu poświęcić zapisy w Układzie a w części pozostawić do szczegółowych rozwiązań w regulaminie pracy .

Przyjęcie trzeciego ze wskazanych rozwiązań jest możliwe a na jego zastosowanie, pozwala użycie słowa „ lub„w zapisie,, „...zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy... „,gdyż ustawodawca zastosował alternatywę nierozłączną .

Do czasu zajęcia stanowiska przez strony Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Parków Narodowych- jakiegokolwiek działania zmierzające do uregulowania tej problematyki na poziomie regulaminu pracy należy traktować jako przedwczesne.

## **OBOWIĄZEK PRACODAWCY W ZAKRESIE WYKAZANIA, ŻE WPROWADZENIE MONITORINGU JEST NIEZBĘDNE.**

Kluczowym zagadnieniem jest ustalenie jakie warunki muszą być spełnione dla zgodnego z prawem zastosowania monitoringu w zakładzie pracy.Nie mniej ważne jest jaki podmiot zobowiązany jest do udowodnienia ,że wypełniły się warunki upoważniające do wprowadzenia monitoringu .Bezspornym winno być ,że obowiązek wykazania iż stosowanie monitoringu jest niezbędne obciąża pracodawcę ponieważ to pracodawca „może wprowadzić szczególny nadzór nad terenem zakładu pracy lub terenem wokół zakładu pracy w postaci środków technicznych umożliwiających rejestrację obrazu (monitoring).„ (art.300 kp. w związku z art.6 kodeksu cywilnego). W komentarzu do Kodeksu pracy E.Maniewska wyjaśnia „ Kryterium niezbędności w obu przypadkach należy rozumieć w ten sposób, że na pracodawcy ciąży

obowiązek wykazania, że wskazanych powyżej celów nie może osiągnąć w inny sposób niż tylko poprzez wybraną formę monitoringu pracownika...Pracodawca przed wprowadzeniem monitoringu zobowiązany jest wykazać, że istnieje realne zagrożenie dla konkretnie wskazanego dobra i, że temu zagrożeniu nie można zapobiec w inny sposób niż poprzez wprowadzenie monitoringu. Poziom argumentacji musi być przy tym konkretny i szczegółowy nie wystarczy wskazanie, że wiele podmiotów stosuje monitoring, wszyscy wiedzą, że istnieje przestępczość lub że na pewno bezpieczeństwo się zwiększy gdy zamontowane zostaną kamery. Taka ogólna argumentacja może wskazywać na lekkomyślne lub niedbałe podejście do dóbr osobistych pracowników lub chęć ukrycia że monitoring ma służyć celom niedopuszczalnym prawnie. Żadna kamera sama w sobie nie zwiększy bezpieczeństwa, jeżeli pracodawca nie stworzy systemu ochrony. Bezpieczeństwo zwiększa się tylko wtedy gdy w oparciu o wizję może nastąpić bezpośrednia reakcja. Refleksję związku zawodowego winny budzić zapisy dotyczące podmiotów mających dostęp do nagrań wizyjnych. Z zasady osobami, które bezpośrednio zapewniają bezpieczeństwo pracowników i mienia są dozorczy, pracownicy ochrony, straż parku, pracownicy terenowi - dlatego wymaga szczegółowego uzasadnienia zapis, że dostęp do danych osobowych w postaci nagrania wizyjnego mają w szczególności dyrektor, zastępca dyrektora czy też pracownik kadr. Nie sposób przyjąć, że dyrektor parku narodowego przyjmuje na siebie zadanie bezpośredniego strzeżenia bezpieczeństwa osoby zatrudnionej na stanowisku kasjera czy biletera. Ustawodawca wprowadził przy tym zamknięty katalog dóbr, które mogą być chronione, i tak monitoring może być wprowadzony jeżeli jest niezbędny dla zapewnienia bezpieczeństwa pracowników lub ochrony mienia lub kontroli produkcji lub zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Skutkiem powyżej sygnalizowanego rozkładu ciężaru dowodu (art. 300 k.p. w związku z art. 6 k.c.) jest to że związek zawodowy negując niezbędność wprowadzenia monitoringu nie zawsze będzie musiał stawiać zarzutów merytorycznych co do zasadności wprowadzenia monitoringu a często wystarczającym będzie postawienie formalnego zarzutu dotyczącego braku podjęcia działań zmierzających do wykazania przez pracodawcę konieczności wprowadzenia monitorowania. Już sam fakt wprowadzenia monitoringu bez uprzedniego wykazania niezbędności skutkuje tym, że został on wprowadzony z naruszeniem prawa. W razie gdy pracodawca nie wykaże zgodności wprowadzenia monitoringu z prawem,

związek zawodowy zobowiązany jest odmówić akceptacji zapisów układu zbiorowego pracy lub regulaminu pracy dotyczących monitoringu. Powyższych zapisów nie należy jednak utożsamiać z tym, że niemożliwa jest w zakresie wprowadzenia monitoringu inicjatywa związkowa.

## **ZASADY DOTYCZĄCE ZAKRESU DOPUSZCZALNEGO MONITORINGU**

Podzielić należy wyrażone przez E.Maniewską w Komentarzu do art.22<sup>2</sup> kp. , stanowisko że „ *Z treści analizowanych przepisów (art. 22<sup>2</sup> § 1 i § 2 i art. 22<sup>3</sup> § 1, § 2 i § 4) wynika, że ustawodawca, wyważając owe wartości, w pierwszej kolejności przyjął następujące zasady dotyczące zakresu dopuszczalnego monitoringu pracownika:*

a)

*zasadę niezbędności;*

b)

*zasadę ochrony godności i dóbr osobistych pracownika;*

c)

*zasadę wolności i niezależności związków zawodowych.,,*

Powyższe zagadnienia zostaną szerzej przedstawione i omówione w dalszych częściach niniejszego artykułu .

## **WPROWADZANIU MONITORINGU W TREŚCI REGULAMINU PRACY A ZWIĄZKI ZAWODOWE**

Problematyka poniżej opisana została zasygnalizowana gdyż wprowadzenie monitoringu może nakładać się na dotychczasowe problemy związane z wykładnią przepisu art. 104<sup>2</sup> § 2 k.p.

D.Książek w komentarzu do Kodeksu pracy pod redakcją K.Barana stwierdził „*Analiza art. 104<sup>2</sup> § 2 k.p., w sytuacji gdy na terenie danego pracodawcy działa jedna organizacja związkowa, prima facie prowadzi najczęściej do błędnych wniosków.*

*Przepis ten upoważnia pracodawcę do wprowadzenia regulaminu pracy w dwóch przypadkach. Pierwszy to uzgodnienie treści z organizacją związkową, a więc sytuacja najbardziej pożądana w każdym zakładzie pracy. Drugi, wymagający większej ostrożności interpretacyjnej, to nieuzgodnienie treści regulaminu pracy, ale w ustalonym przez strony terminie. Akcentuję w poprzednim zdaniu „ale”, ponieważ możliwość wprowadzenia regulaminu pracy bez uzgodnienia treści z działającą na terenie danego zakładu pracy organizacją związkową istnieje tylko wtedy, gdy strony (pracodawca i organizacja związkowa) ustalą termin prowadzenia negocjacji, ale do uzgodnienia treści w tym terminie in fine nie dojdzie. Podkreślenia więc wymaga fakt, że pracodawca powinien dążyć do uzgodnienia terminu prowadzenia negocjacji w celu ustalenia treści regulaminu, gdyż w przeciwnym razie nie będzie mógł skorzystać z uprawnienia, jakie nadał mu ustawodawca w treści art. 104<sup>2</sup> § 2 k.p., czyli wprowadzenia regulaminu mimo braku zgody na oferowaną przez pracodawcę treść ze strony działającej na jego terenie organizacji związkowej. Takie stanowisko jest aprobowane również przez Sąd Najwyższy . W jego ocenie możliwość ustalenia regulaminu pracy samodzielnie przez pracodawcę (bez uzgodnienia jego treści z zakładową organizacją związkową) na podstawie art. 104<sup>2</sup> § 2 k.p. istnieje (poza przypadkiem, gdy u danego pracodawcy takiej organizacji brak) tylko wtedy, gdy strony ustalą termin, w jakim uzgodniona ma być przez nie treść regulaminu pracy. Przy czym termin prowadzenia negocjacji nie może być ustalony jednostronnie przez pracodawcę, musi on uzgodnić go z zakładową organizacją związkową, w przeciwnym razie nie może skorzystać z możliwości przewidzianej w art. 104<sup>2</sup> § 2 k.p. i wydać regulaminu bez uzgodnienia wymaganego przez art. 104<sup>2</sup> § 1 k.p. Innymi słowy, zdaniem Sądu Najwyższego pracodawca nie może samodzielnie ustalić regulaminu pracy, jeżeli nie uzgodni go z zakładową organizacją związkową, jak również nie może tego uczynić wtedy, gdy nie uda się mu z nią ustalić terminu, do którego mają z nią być prowadzone uzgodnienia jego treści.,,*

Stanowisko powyżej przedstawione prezentuje także M. Raczkowski w komentarzu do Kodeksu pracy pod redakcją M. stwierdzając „, Ustalenie regulaminu pracy wymaga współpracy z działającą u pracodawcy organizacją lub organizacjami związkowymi. Gdy u pracodawcy działa tylko jedna organizacja związkowa, strony - przystępując do uzgadniania regulaminu pracy - powinny przede wszystkim ustalić termin końcowy procedury uzgadniania. Jeśli strony nie ustalą terminu, pracodawca

*nie może bez zakończenia uzgodnień samodzielnie wprowadzić regulaminu pracy (a contrario z art. 104 § 2 in fine).,,*

Odnosząc powyższe rozważania do omawianej problematyki należy stwierdzić ,że w parkach narodowych , w których działa tylko jedna zakładowa organizacja związkowa pracodawca nie może samodzielnie wprowadzić monitoringu jeżeli nie uzgodni tego z zakładową organizacją związkową, jak również nie może tego uczynić wtedy, gdy nie uda się mu z nią ustalić terminu, do którego mają z nią być prowadzone uzgodnienia jego treści.

## **GODNOŚĆ I INNE DOBRA OSOBISTE PRACOWNIKA**

W treści art. 22<sup>2</sup> ust. 2 § 2. k.p. ustawodawca określił kolejną granicę stosowania monitoringu wskazując, że jego wprowadzenie nie może naruszać godności oraz innych dóbr osobistych pracownika. Niczym nieuzasadnionym byłoby ograniczenie rozważań o możliwości naruszenia dóbr osobistych jedynie do przypadków gdy monitoring obejmuje pomieszczenia sanitarne, szatnie, stołówki oraz palarnie. Analizowany zapis koresponduje z treścią art. 23 k.c. zgodnie, z którym dobrem osobistym człowieka, jest w szczególności zdrowie, wolność, cześć, swoboda sumienia, nazwisko lub pseudonim, wizerunek, tajemnica korespondencji, nietykalność mieszkania, twórczość naukowa, artystyczna, wynalazcza i racjonalizatorska. Brak jest przy tym uzasadnionych podstaw do przyjęcia , że katalog dóbr osobistych pracownika nie pokrywa się wprost z katalogiem dóbr osobistych człowieka bowiem osoba zatrudniająca się w stosunku pracy nie traci przymiotu człowieczeństwa. Art. 22 ust. 2 § 2 k.p. do katalogu dóbr osobistych wymienionych w art. 23 k.c. dodał kolejne dobro osobiste jakim jest godność. Umieszczenie wśród dóbr chronionych godności jest powtórzeniem zapisu art. 30 Konstytucji RP , który stanowi, „*Przyrodzona i niezbywalna godność człowieka stanowi źródło wolności i praw człowieka i obywatela. Jest ona nienaruszalna, a jej poszanowanie i ochrona jest obowiązkiem władz publicznych* „. Formułując definicję pojęcia -dobra osobistego- należy także uwzględnić przepis art. 8 ust. 1 -Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności sporządzonej w Rzymie dnia 4 listopada 1950 r. zmienionej następnie Protokołami nr 3, 5 i 8 oraz uzupełnionej Protokołem nr 2 (Dz.U.1993.61.284) . W treści wskazanego przepisu art. 8 ust. 1

zostało zapisane „ *Każdy ma prawo do poszanowania swojego życia prywatnego i rodzinnego, swojego mieszkania i swojej korespondencji* „ Zapis art.23 k.c. poprzez przytoczenie otwartego katalogu dóbr stanowi podstawę zdefiniowania pojęcia „dobra osobiste„. Podejmując próbę zdefiniowania pojęcia „dobra osobiste„, warto przytoczyć zdanie zapisane w komentarzu do Kodeksu cywilnego przez Z.Radwańskiego „ *chodzi tu o uznane przez system prawny wartości(tj.wysoko cenione stany rzeczy)obejmujące fizyczną i psychiczną integralność człowieka jego indywidualność oraz godność i pozycję w społeczeństwie,stanowiące przesłankę samorealizacji osoby ludzkiej„.*W doktrynie prawa nie istnieje jednolite pojmowanie dóbr osobistych jednakże są pewne dobra,których przynależność do zbioru dóbr osobistych nie jest kwestionowana bowiem wprost zostały wymienione przez ustawodawcę.Takim dobrem osobistym jest wolność.W komentarzu do kodeksu cywilnego pod redakcją K.Pietrzykowskiego wskazuje się ,że „ *Początkowo łączono to pojęcie jedynie z fizyczną swobodą poruszania się ( S.Grzybowski , Ochrona dóbr osobistych według przepisów prawa cywilnego ).Obecnie przeważa pogląd , iż nadto obejmuje ono wolność od obawy i strachu i od działania pod przymusem ( J.St.Piątkowski, Ewolucja ochrony dóbr osobistych),„.*K.Pietrzykowski wskazuje ,że w katalogu dóbr osobistych należy także umieścić –życie,zdrowie,nietykalność cielesną oraz sferę życia prywatnego rozumianego zdecydowanie szerzej niż życie intymne.Z powyższych rozważań wynika,że nie ma jednego pojęcia dobra osobistego a jedynie wiele pojęć dóbr osobistych i odpowiadającym tym dobrom osobistym prawa podmiotowe osób do ochrony tych dóbr. Katalog pojęcia „dóbr osobistych„ jest uzupełniany i warto w tym miejscu wskazać na tezę wyroku Sądu Najwyższego z dnia 15 lutego 2008 r.w sprawie I CSK 358/07, zgodnie z którą „ *Naruszenie art. 33 ust. 1 pkt 1 w zw. z art. 32 ust. 1 pkt 3, 5 i 6 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (Dz.U. Nr 133, poz. 883 ze zm.) przez udzielenie nierzetelnych informacji o gromadzonych i przechowywanych danych osobowych może uzasadniać ochronę przewidzianą w art. 23 i 24 k.c., jeżeli doprowadziło do naruszenia dóbr osobistych* „.Obecnie przywołany wyrok dotyczy przede wszystkim obowiązku informacyjnego określonego w art. 13 RODO.Na potrzeby rozważań dotyczących monitoringu wizyjnego należy wskazać,że w procesie o ochronę dóbr osobistych osoba, która podjęła z naruszeniem prawa decyzję o stosowaniu monitoringu nie będzie się mogła bronić tym ,że działała nie w imieniu własnym lecz w imieniu parku narodowego (wniosek wynika z treści wyroku SN z 6.12.1972 r.,I PR



352/72 , Orzecznictwo Sądu Najwyższego 1973r.,Nr 6.poz.115).W razie naruszenia dóbr osobistych pracownika nie będzie w mojej ocenie skutecznym środkiem obrony pracodawcy zarzut o skomplikowanej materii dóbr osobistych.Dyrektor parku narodowego bez szczególnej analizy pojęcia „dobra osobiste,, można uświadomić sobie co jest ich istotą rozważając hipotetycznie sytuację ,że wprowadza monitoring wizyjny w pomieszczeniach własnego domu by strzec bezpieczeństwa domowników i swojego mienia.Można podnieść zarzut,że podany przykład jest przesadny -ale czy na pewno taki zarzut będzie trafny ? W mojej ocenie należy zauważyć,że np. budynki leśniczówek często pełnią podwójną rolę tj. mieszkania jak i miejsca pracy, a więc kamera usytuowana przy wejściu do leśniczówki może skutkować obserwacją zarówno czynności pracowniczych jak i prywatnych.Nie ograniczając czynionych rozważań do budynków leśniczówek należy zauważyć,że monitoring nie działa selektywnie, będzie rejestrował zarówno czynności pracownicze jak i prywatne i tak zarejestruje także ewentualną czynność pożegnania się pracownika z małżonkiem przy wejściu do zakładu pracy, czynność zażywania przez pracownika lekarstw ( informacja o stanie zdrowia także jest prawnie chroniona) czy też czynność poprawienia na sobie garderoby przy stanowisku pracy itp.Nie jest celem piszącego drobiazgowo opisywanie sytuacji, w których życie prywatne jest nierozłącznie powiązane ze służbowym, a każdy kto się na tym zastanowi jest w stanie dopisać wiele innych przykładów.Zawierając umowę o pracę żaden z pracowników parków nie zrzekał się swojej intymności,nie godził się na pracę obciążoną świadomością ciągłej obserwacji a co najistotniejsze nie można wykluczyć powstania stresu wywołanego monitoringiem i jego negatywnego wpływu na zdrowie pracowników. Zbyt dużym uproszczeniem byłoby przy tym przyjęcie,że monitoring jest zły gdyż tak nie jest.Koniecznym jest ustalenie czy niezbędnym jest jego stosowanie przy rozważeniu , dóbr i sposobu w jaki mogą być chronione z pozostawieniem w optyce rozważań dóbr które monitoring może naruszać.

Na potrzeby niniejszych rozważań wystarczającym wydaje się przedstawienie poniższej definicji - Dobrami osobistymi pracownika są uznane przez system prawny wartości w szczególności jego godność , zdrowie, wolność, cześć, swoboda sumienia, nazwisko lub pseudonim, wizerunek, tajemnica korespondencji,twórczość naukowa,artystyczna,wynalazcza i racjonalizatorska.

## ZASADA NIEZBĘDNOŚCI

Zasada niezbędności bywa nazywaną także zasadą proporcjonalności i tak M.Kuba wskazuje, że „ Ustawodawca odwołuje się tutaj do zasady proporcjonalności. Przed podjęciem decyzji o wprowadzeniu monitoringu przy użyciu kamer pracodawca winien zatem rozważyć, czy przyjęty przez niego cel uzasadnia zastosowanie środków monitoringu wizyjnego oraz czy jest to rzeczywiście niezbędne dla realizacji tego celu. Powiązanie kwestii dopuszczalności poddawania pracownika kontroli z regułą proporcjonalności nie jest zaskakujące, jako że wykonywanie uprawnień kontrolnych pracodawcy to obszar, w którym dochodzi do konfrontacji dwóch, czasami sprzecznych ze sobą, wartości – interesu pracodawcy dążącego do ograniczenia ryzyka przez podejmowane czynności kontrolne oraz interesu pracownika oczekującego poszanowania swoich dóbr osobistych. Niewątpliwie kontrola stanowi zagrożenie dla godności pracownika i innych jego dóbr osobistych, stąd dobór środków kontroli oraz sposób ich użytkowania powinny być adekwatne do celu kontroli. Mając na względzie ochronę pozycji pracownika jako podmiotu kontrolowanego przesądzono, że mają być one niezbędne dla osiągnięcia wskazanych celów. Wypada przypomnieć, że w świetle zasady proporcjonalności ograniczenie praw lub wolności człowieka ma być konieczne dla określonych celów. Wynika to w szczególności z art. 31 ust. 3 Konstytucji RP, stanowiącego o dopuszczalności wprowadzania ograniczeń w zakresie korzystania z praw i wolności konstytucyjnych. Jak wskazuje się w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego, przestrzeganie reguły proporcjonalności wymaga w danych okolicznościach wyważenia rangi prawa lub wolności podlegających ograniczeniu oraz tego prawa, które uzasadnia wprowadzenie przedmiotowego ograniczenia 134 . Oznacza to, że zastosowany wobec pracownika środek kontroli powinien być jak najmniej dla niego dotkliwy. Na marginesie trzeba podkreślić, że zdecydowanie bardziej uciążliwą dla pracownika formą kontroli, w porównaniu z monitoringiem wizyjnym, jest kontrola osobista,, .

Przed podjęciem decyzji w zakresie akceptacji zastosowania monitoringu wizyjnego należy odpowiedzieć sobie na co najmniej postawione pytania :

- czy istnieje niebezpieczeństwo , jeżeli tak to konkretnie jakie?

- kto lub co jest źródłem zagrożenia?
- jak wysoki jest stopień ryzyka wystąpienia zagrożenia?
- w jaki sposób ustalone zostało ,że niebezpieczeństwo występuje?
- od kiedy występuje zagrożenie i z czym należy je powiązać?
- dlaczego zagrożenie nie występowało uprzednio , a występuje obecnie?
- czy można zlikwidować przyczyny niebezpieczeństwa , a nie tylko zabezpieczać się przed jego wystąpieniem?
- kto lub co jest podmiotem lub przedmiotem zagrożonym i dlaczego?
- jakie są optymalne środki zmniejszające zagrożenie do poziomu akceptowalnego?
- czy przy zastosowaniu innych środków można zrezygnować z monitoringu wizyjnego?
- czy a jeżeli tak to dlaczego monitoring wizyjny ogranicza zagrożenie?
- czy monitoring wizyjny służy zapewnieniu bezpieczeństwa pracowników lub ochrony mienia czy jedynie istnieje prawdopodobieństwo ,że ułatwi odnalezienie sprawcy?
- czy koszt stosowania monitoringu jest proporcjonalny do wartości majątku chronionego?
- jak powinien być prowadzony monitoring aby zagrożenie dóbr osobistych było najmniejsze?

## **ZASADA OCHRONY GODNOŚCI I DÓBR OSOBISTYCH PRACOWNIKA**

Prawo pracodawcy do kontrolowania pracownika w zakresie prawidłowego wykonywania obowiązków nie może być realizowane w formie monitoringu wizyjnego wprowadzonego w trybie art. 22<sup>2</sup> ust. 2§ 2.k.p., dlatego szukanie związków pomiędzy prawem do tego typu kontroli pracownika a zastosowaniem omawianej formy monitoringu należy uznać za chybione. Kontrola pracownika prowadzona w formie monitoringu wizyjnego może jedynie wiązać się z zapewnieniem bezpieczeństwa pracowników, ochroną mienia, kontrolą produkcji lub zachowania w tajemnicy informacji. Rozważając możliwość naruszenia prywatności na terenie zakładu pracy może zrodzić się wątpliwość czy na terenie zakładu pracy jest miejsce na prywatność. Powyżej zarysowany problem był przedmiotem rozstrzygnięć przez Europejski Trybunał Praw Człowieka między innymi w sporze Lynette Copland z Wielką Brytanią. Wyrokiem z dnia 3 kwietnia 2007 o sygn. 62617/00 Trybunał Trybunał stwierdził, że - mimo świadomości celu stosowania monitoringu - doszło do naruszenia prawa. Przedstawiona linia orzecznicza kontynuowana jest w najnowszych orzeczeniach ETPC np. w wyroku z 9.01.2018 r., 1874/13 i 8567/13, Lopez Ribalda i inni przeciwko Hiszpanii. Naruszenie prawa nastąpiło poprzez złamanie art. 8 Europejskiej Konwencji Praw Człowieka, który gwarantuje obywatelom prawo do poszanowania życia prywatnego. Z powołanego orzeczenia wynika, że warunkami stosowania monitoringu wobec pracowników są między innymi proporcjonalność zaawansowania środka kontroli do kontrolowanego celu oraz poszanowanie godności pracownika. W doktrynie także przyjmuje się, że monitorowanie pracy pracowników stanowi ingerencję w ich prawo do prywatności (tak np. E. Maniewska w Komentarzu do kodeksu pracy). Tak więc w oparciu o powyżej wskazane orzeczenia i doktrynę należy uznać, że życie prywatne pracownika toczy się także w zakładzie pracy. Osoby, które powątpiewałyby w celowość czynienia rozważań w zakresie stosowania orzecznictwa Europejski Trybunał Praw Człowieka w procesie interpretowania przepisów Kodeksu pracy powinny zapoznać się, ze stanowiskiem przedstawionym w Komentarzu do kodeksu pracy przez M. Kubę „*Komentowany przepis, podobnie art. 22<sup>3</sup>k.p., został przyjęty w ramach reformy prawa ochrony danych osobowych, będącej następstwem uchwalenia rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27.04.2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych 106. Celem tej reformy jest przede wszystkim zapewnienie równorzędności we wszystkich*

państwach członkowskich poziomu ochrony praw i wolności osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych 107 . Chodzi zatem o ustanowienie na poziomie centralnym (unijnym) wspólnych standardów ochrony danych osobowych „.

## **ZASADA WOLNOŚCI I NIEZALEŻNOŚCI ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH**

Przepis art. 22<sup>2</sup>. 2 § 2. k.p stanowi ,że monitoring nie obejmuje pomieszczeń udostępnianych zakładowej organizacji związkowej, chyba że stosowanie monitoringu w tych pomieszczeniach jest niezbędne do realizacji celu określonego w § 1(zapewnienie bezpieczeństwa pracowników ,ochrony mienia,kontroli produkcji,zachowania w tajemnicy informacji) i nie naruszy to godności oraz innych dóbr osobistych pracownika,zasady wolności i niezależności związków zawodowych, w szczególności poprzez zastosowanie technik uniemożliwiających rozpoznanie przebywających w tych pomieszczeniach osób.Stosowanie monitoringu w pomieszczeń udostępnianych zakładowej organizacji związkowej jest uwarunkowane dodatkowo tym,że rejestrowany obraz nie pozwala na identyfikację osób , a więc nie można uznać za wystarczające „rozmycie,, wizerunku twarzy , jeżeli identyfikacja osoby będzie możliwa na podstawie innych cech zarejestrowanych wizyjnie takich jak : sylwetka postaci, charakterystyczny sposób poruszania się, gestykulacji, ubiór itp.Jeżeli jakakolwiek osoba, będzie mogła sama siebie trafnie rozpoznać na podstawie zarejestrowanego obrazu należy przyjąć ,że monitoring jest zamontowany i użytkowany z naruszeniem prawa.W komentarzu do kodeksu pracy M.Kuba zauważa „ *Jak wskazuje się w art. 22<sup>2</sup> § 2k.p., jest to możliwe w szczególności dzięki zastosowaniu technik uniemożliwiających rozpoznanie przebywających w tych pomieszczeniach osób. Nasuwają się jednak wątpliwości, czy prowadzenie monitoringu na takich zasadach realizuje w ogóle jakiś cel, skoro istotą użytkowania takich narzędzi, jak kamery, jest ułatwienie ustalenia tożsamości sprawców naruszeń. Z tych zresztą względów kamery pełnią również rolę prewencyjną, tj. mają odstraszać od popełniania naruszeń na terenie objętym monitoringiem* „.Rozważając sprawę racjonalnie dla uzyskania skutku prewencyjnego wystarczającym byłoby zastosowanie atrapy kamer. Mając na uwadze ,że pracodawca winien jest dodatkowo przed podjęciem decyzji o zamontowaniu monitoringu uwzględnić zasady wolności i niezależności związków

zawodowych pokrótce niniejsze zasady zostaną przedstawione. Pojęcie wolności związkowych obejmuje wolności odnoszące się do tworzenia, organizacji i funkcjonowania związków zawodowych. Regulacji wolności związkowych poświęcone zostało szereg międzynarodowych aktów normatywnych począwszy od akapitu drugiego preambuły do Konstytucji MOP, punktu I b Deklaracji Filadelfijskiej, przepisów Konwencji nr 87 dotyczącej wolności związkowej i ochrony praw związkowych z 1948 r. oraz Konwencji nr 98 dotyczącej stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych z 1949 r. oraz artykułu 20 i 24 pkt.4 Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka. Uzupełnieniem międzynarodowych uregulowań dotyczących wolności i niezależności związków zawodowych są przepisy prawa krajowego w tym art. 12 i art. 59 Konstytucji RP, oraz ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. Zauważyć należy, że pozycję związków zawodowych kształtują ponadto przepisy zawarte w kodeksie pracy, ustawie o społecznej inspekcji pracy a nawet kodeksie postępowania cywilnego. Istotę związków zawodowych określa art. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, który stanowi:

- 1. Związek zawodowy jest dobrowolną i samorządną organizacją ludzi pracy, powołaną do reprezentowania i obrony ich praw, interesów zawodowych i socjalnych.*
- 2. Związek zawodowy jest niezależny w swojej działalności statutowej od pracodawców, administracji państwowej i samorządu terytorialnego oraz od innych organizacji.*

W art. 1 u.o.z.z zostały wyrażone zasady działania związków zawodowych: zasada dobrowolności, zasada samorządności oraz zasada niezależności. Zgodnie z zasadą niezależności związek zawodowy jest niezależny w swojej działalności statutowej od pracodawców, administracji państwowej i samorządu terytorialnego oraz od innych organizacji. Z zasady niezależności należy także wysnuć wniosek, że działania pracodawców, administracji państwowej i samorządu terytorialnego oraz innych organizacji zmierzające do ingerowania w działalność związku zawodowego są nielegalne. Sprzeczne z prawem są w szczególności wszelkie próby nadzoru lub kontroli w tym prowadzonej za pomocą monitoringu wizyjnego, narzucania a nawet sugerowania sposobu i kierunków działań oraz wpływanie na wybory osób do organów związkowych. Uderzeniem w niezależność związkową są próby

antagonizowania, zastraszania lub szykanowania działaczy związkowych, a nawet premiowania tych bardziej uległych.

Dla zobrazowania jak daleko sięga zasada niezależności związku zawodowego celowym jest zaprezentowanie uchwały Sądu Najwyższego z 12 września 1990 r. III PZP 1/90 . Sąd przyjął za niedopuszczalne badanie przez pracodawcę prawidłowości stosowania przez związek zawodowy statutu związku, także pod kontem prawidłowości wyborów osób do organów związku .W wskazanej uchwale Sąd Najwyższy trafnie przyjął, że pracownik, który faktycznie pełnił funkcję w określonym organie związkowym także taki , którego wybór do zarządu zakładowej organizacji związkowej odbył się z naruszeniem postanowień statutu związku zawodowego, korzysta z ochrony przewidzianej w art. 39 ust. 1 ustawy z dnia 8.10.1982 r. o związkach zawodowych ( aktualnie art. 32 ).

**MONITORING OBRAZOWY A RODO (Rozporządzenie 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 119 z 04.05.2016, str. 1)**

W procesie przetwarzania danych osobowych pracowników uzyskanych w wyniku monitoringu należy stosować przepisy RODO. Związek pomiędzy przepisem art. 22<sup>2</sup>. k.p a przepisami dotyczącymi ochrony danych osobowych jest bezpośredni i bezsporny bowiem art. 4 pkt 1 RODO , stanowi ,że dane osobowe to informacje o zidentyfikowanej lub możliwej do zidentyfikowania osobie fizycznej.Podniesienia wymaga ,że Kodeks pracy w treści art. 22<sup>2</sup> § 9 i 10 odnosi się liyeralnie do przepisów RODO , wskazując w § 9 że „ *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* „, i wiążąc z tym zapis § 10. w brzmieniu „*Przepis § 9 nie narusza przepisów art. 12 i art. 13 rozporządzenia 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 119 z 04.05.2016, str. 1),,

M. Kuba w komentarzu do kodeksu pracy wskazuje ,że „W świetle art. 88 ust. 1 RODO państwa członkowskie mogą przyjąć bardziej szczegółowe przepisy mające zapewnić ochronę praw i wolności w przypadku przetwarzania danych osobowych pracowników w związku z zatrudnieniem, w szczególności do celów rekrutacji, wykonania umowy o pracę oraz obowiązków prawnych, zarządzania, planowania i organizacji pracy, równości i różnorodności w miejscu pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony własności pracodawcy lub klienta, indywidualnego lub zbiorowego wykonywania praw i korzystania ze świadczeń związanych z zatrudnieniem, jak również do celów zakończenia stosunku pracy. Jednocześnie wskazuje się, że regulacje krajowe muszą obejmować odpowiednie i szczegółowe środki zapewniające osobie, której dane dotyczą, poszanowanie jej godności oraz prawnie uzasadnionych interesów i praw podstawowych, w szczególności pod względem przejrzystości przetwarzania, przekazywania danych osobowych w ramach grupy przedsiębiorstw lub grupy przedsiębiorców prowadzących wspólną działalność gospodarczą oraz systemów monitorujących w miejscu pracy. ....Spełnienie przez pracodawcę ustanowionych na mocy art. 22<sup>2</sup> § 7–9 k.p. obowiązków informacyjnych związanych z wdrażaniem monitoringu wizyjnego nie konsumuje, rzecz jasna, obowiązków pracodawcy jako administratora danych osobowych, wynikających z przepisów RODO. Jak stanowi art. 22<sup>2</sup> § 10 k.p., przepis art. 22<sup>2</sup> § 9 k.p. nie narusza art. 12 i 13 RODO. Oznaczenie przez pracodawcę terenu objętego monitoringiem, na zasadach określonych w art. 22<sup>2</sup> § 9 k.p., nie zwalnia więc pracodawcy z obowiązku udzielania pracownikowi, jako podmiotowi danych, wszelkich informacji określonych przepisami RODO i prowadzenia z nim komunikacji dotyczącej przetwarzania danych osobowych (art. 12 RODO), jak również z obowiązku informacyjnego określonego w art. 13 RODO. W zasadzie przyjąć można, że przepis art. 22<sup>2</sup> § 10 k.p. jest zbędny. Zakres przedmiotowy obowiązku informacyjnego pracodawcy przewidzianego w treści komentowanej regulacji jest bowiem znacznie węższy. Oznacza to więc, że na pracodawcy, jako administratorze danych osobowych, spoczywają stosowne powinności wynikające z przepisów RODO, także w kontekście prowadzenia monitoringu przy użyciu



*środków technicznych umożliwiającą rejestrację obrazu. Niezrozumiałe jest jedynie, dlaczego w art. 22<sup>2</sup> § 10 k.p. mowa wyłącznie o § 9, skoro analogiczne wnioski nasuwają się na tle analizy § 7 i 8. Podsumowując, należy stwierdzić, że do przetwarzania danych osobowych pracowników pozyskanych w wyniku monitoringu zastosowanie mają przepisy RODO.,,*

Poczynione przez M. Kubę w komentarzu do kodeksu pracy spostrzeżenia, pozwalają nawet przy pobieżnej lekturze zagadnień związanych z monitoringiem dostrzec, z jak skomplikowaną materią trzeba się zmierzyć rozważając potrzeby i możliwość wprowadzenie w zakładzie pracy monitoringu wizyjnego.

*Mirosław Różowicz radca prawny*