

Szef nie wszędzie może zainstalować kamerę

Biznes i Technologie Wideokontrola w pracy doczeka się uregulowania. GODO i Fundacja Panoptykon apelują o przepisy dotyczące e-maili i buszowania w sieci



Iwona Jackowska

i.jackowska@pb.pl • 22-333-99-99

Bezpieczeństwo pracy, ochrona mienia lub zachowanie w tajemnicy wyjątkowo ważnych informacji – wyłącznie takie cele mogą uprawniać pracodawcę do zainstalowania kamer w pomieszczeniach zakładu pracy i wokół niego. Jednak nie we wszystkich – zastrzega dr Maciej Kawecki, kierujący Departamentem Zarządzania Danymi w Ministerstwie Cyfryzacji (MC), które przygotowało regulacje stosowania monitoringu wizyjnego w kontekście ochrony danych osobowych.

Daleko od szatni

Według projektowanej ustawy, rejestracji obrazu nie będzie można prowadzić w pomieszczeniach, które nie są przeznaczone do wykonywania pracy, zwłaszcza w sanitarnych, szatniach, stołówkach, a także w palarniach. Wskazano też jeszcze jeden zakaz – wykorzystywania monitoringu wizyjnego do kontrolowania pracowników. Dr Edyta Bielak-Jomaa, generalny inspektor ochrony danych osobowych (GIODO), zastanawia się jednak, jak miałyby być weryfikowane zastosowanie się do tego obostrzenia.

W opinii przesłanej Annie Streżyńskiej, szefowej resortu cyfryzacji, GIODO zwraca uwagę, że nie jest to jasne – zwłaszcza gdy nadzór wideo będzie służył zachowaniu w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Jak wyjaśnia, cel ten wiąże się bowiem bezpośrednio z właściwym wykonywaniem obowiązków przez pracownika.

Podobne obawy zgłasza Fundacja Panoptykon. W jej ocenie, wyłączenie stosowania monitoringu do kontroli czasu i jakości wykonywania obowiązków będzie niezwykle trudne do wyegzekwowania w praktyce, szczególnie w przypadkach śledzenia nagrań miejsca pracy w czasie rzeczywistym. Ponadto projektowane przepisy nie określają, czy konsekwencją naruszenia tego zakazu będzie niemożność wykorzystania rejestracji obrazu dla celów dowodowych przez pracodawcę.

Wgląd do korespondencji

Opiniodawcom brakuje też uwzględnienia w projekcie innych form monitoringu. Zarówno GIODO, jak i fundacja sugerują rozważenie uregulowania – dopuszczalno-



► **BRAKI:** Dr Edyta Bielak-Jomaa, generalny inspektor ochrony danych osobowych (GIODO), uważa, że zaproponowane rozwiązania dotyczące uregulowania kwestii monitoringu w miejscu pracy są niewystarczające. Nie ma w nich mowy np. o rejestracji dźwięku, monitorowaniu e-poczt czy aktywności w sieci. [FOT. WM]

ści albo zakazu – np. rejestracji dźwięku, monitorowania poczty elektronicznej czy aktywności w internecie.

– Dotychczas generalny inspektor stał na stanowisku, że pracodawca w zasadzie ma prawo kontrolować pracowników, ale musi przy tym uwzględniać gwarantowane im konstytucją i Kodeksem cywilnym prawo do prywatności i poszanowania dóbr osobistych, do czego zobowiązuje m.in. art. 11[1] Kodeksu pracy. Ponadto ma prawo sprawdzać, co pracownicy robią w godzinach pracy, w tym do czego wykorzystują udostępnione im narzędzia – zwraca uwagę GIODO.

Przypomina jednak, że pracodawca powinien poinformować pracownika o zakresie i celu takiej kontroli przed rozpoczęciem jej prowadzenia. Ochrona tajemnicy firmy pozwala mu także zabronić korzystania z internetu, e-poczt czy telefonu do celów innych niż służbowe i zastrzec sobie prawo do kontrolowania treści przesyłek i rozmów. Pod warunkiem że o tym uprzedzi, a nie gdy uzna, że doszło do przekroczenia zasad obowiązujących w przedsiębiorstwie.

Według generalnego inspektora te kwestie nie są wyraźnie uregulowane w prawie, a powinny. Uważa przy tym, że zaproponowana przez resort cyfryzacji forma powiadomienia o wprowadzeniu wideonadзору wydaje się niewystarczająca. W projekcie przewidziano, że pracodawca musi o tym poinformować w sposób u niego przyjęty i nie później niż 14 dni przed uruchomie-

niem monitoringu. Ponadto o stosowaniu tej formy kontroli pracownik ma dowiedzieć się przed dopuszczeniem go do pracy. Generalny inspektor sugeruje też, aby miejsca objęte rejestracją obrazu zostały oznaczone, np. z uwagi na ewentualność przetwarzania danych osobowych osób trzecich – czyli gości przebywających w firmie.

Co trzeba przechowywać

Opiniodawców zastanawia przy tym, dlaczego projektowane rozwiązania dotyczące monitoringu określają dopuszczalny czas przechowywania informacji zarejestrowa-

nych za pomocą monitoringu (przez okres niezbędny do realizacji celów ich przetwarzania) wyłącznie dla danych osobowych, co może być w praktyce trudne do zastosowania. Przedstawiciele Fundacji Panoptykon zwracają uwagę, że w dyskusjach o stosowaniu monitoringu wizyjnego bardzo żywa jest debata o tym, w jakim zakresie i kiedy takie nagranie zawiera dane osobowe. Dlatego wymagania co do zakresu przechowywania powinny dotyczyć ogólnie nagrań z monitoringu, a nie tylko tych zaklasyfikowanych jako zawierające dane osobowe.

Organizacja docenia starania uregulowania kwestii monitoringu w miejscu pracy, jednak zaproponowane rozwiązania uważa za niewystarczające.

– Regulacje te pozostawiają niedosyt. Nie obejmują tak ważnych kwestii, jak monitoring e-maili, przeglądanych stron w sieci czy rejestrowanie dźwięku. Dlatego, naszym zdaniem, nie będą one miały zasadniczego wpływu na poprawę obecnej sytuacji – ocenia Katarzyna Szumielewicz, prezeska Fundacji Panoptykon.

Apeluje też o uzupełnienie katalogu pomieszczeń wyłączonych z monitoringu wizyjnego o wykorzystywane przez związki zawodowe, co wiąże się bezpośrednio z wolnością wykonywania działalności związkowej. Fundacja rekomenduje również wprowadzenie obowiązku konsultowania potrzeby i celów wprowadzenia monitoringu wizyjnego w miejscu pracy z pracownikami, a w szczególności z zakładową organizacją związkową lub inną formą przedstawicielstwa pracowników.

Generalny inspektor ponawia natomiast postulat kompleksowego uregulowania monitorowania przestrzeni za pomocą kamer w akcie rangi ustawowej. ☺ ☺

Rola tylko pomocnicza

► GIODO zwraca uwagę, że monitoring wizyjny nie może zastąpić innych podstawowych i tradycyjnych metod nadzoru. Wyraźnie na to wskazuje opinia Grupy Roboczej art. 29, która opracowała unijną reformę ochrony danych osobowych w sprawie posługiwania się wideonadzorem (nr 4/20044).

Grupa zwraca uwagę m.in. na konieczność respektowania zasady proporcjonalności – dane muszą być adekwatne i istotne dla celów przetwarzania. To oznacza przede wszystkim, że urządzenia monitoringu wizyjnego mogą być stosowane wyłącznie jako środki pomocnicze, gdy istnieje cel rzeczywiście uzasadniający ich użycie. Systemy te mogą być stosowane, gdy inne środki prewencyjne, ochrony i bezpieczeństwa, o charakterze fizycznym i logicznym, niewymagające pozyskiwania obrazu, okażą się ewidentnie niewystarczające lub niemożliwe do zastosowania w związku z prawnie uzasadnionymi celami. Ponadto osoby, których dane osobowe pozyskano za pomocą monitoringu wizyjnego, muszą mieć świadomość faktu prowadzenia czynności wideonadзору. Tablice informacyjne o jego stosowaniu powinny być widoczne, syntetyczne, umieszczone w sposób trwały w niezbyt dużej odległości od nadzorowanych miejsc. Muszą także wskazywać cele takich działań i administratora przetwarzania.