

WIDEOMONITORING PERSONELU

CZY W URZĘDZIE MOŻNA INSTALOWAĆ KAMERY

Niezależnie od tego, czy jesteśmy w pracy, czy w domu, nie powinniśmy być pozbawiani gwarantowanego konstytucyjnie prawa do prywatności.

Michał Serzycki

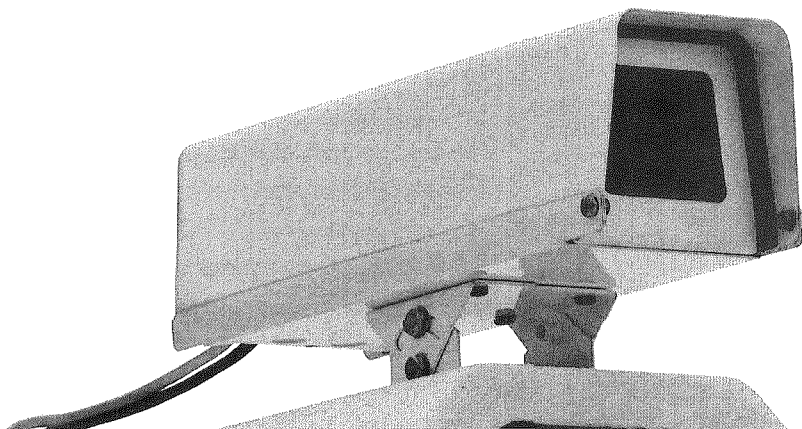
Postęp technologiczny powoduje, że coraz częściej kamery są wykorzystywane do rejestracji różnego rodzaju zdarzeń i obrazów. Jeśli służy to poprawie bezpieczeństwa, zazwyczaj przeciwnicy tych rozwiązań są w mniejszości.

Uważam jednak, że instalowanie wideomonitoringu w miejscu pracy powinno mieć odpowiednie uzasadnienie. Kamery mogą bowiem stanowić środek poprawiający bezpieczeństwo określonych miejsc, np. pomieszczeń, w których przechowywane są pieniądze lub cenne przedmioty. Jednak ich instalowanie w celu kontroli jakości pracy to już zupełnie inna kwestia, wymagająca analizy m.in. w kontekście ochrony prywatności czy dóbr osobistych. Należy przy tym określić właściwy stopień równowagi, jaką należy osiągnąć pomiędzy wymogami w zakresie bezpieczeństwa a prawem do prywatności i godności.

Dlatego karygodne byłoby instalowanie kamer np. w toaletach czy przebieralniach.

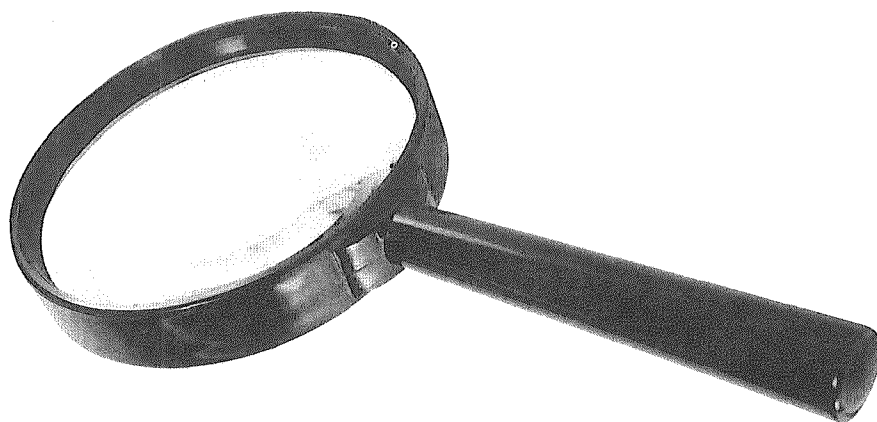
Ważne jest, by pracodawca podczas rejestrowania obrazu nie naruszał praw i wolności pracowników. Zawsze też przed zainstalowaniem monitoringu wizyjnego należałoby odpowiedzieć na pytanie, czy nie istnieją inne, mniej restrykcyjne środki umożliwiające osiągnięcie tego samego celu.

W opinii nr 4/2009 zwracała na to uwagę Grupa Robocza Art. 29, wskazując, że przy stosowaniu wideonadzoru należy respektować zasadę proporcjonalności stanowiącą, że przetwarzane dane muszą być adekwatne do celu i istotne dla celów przetwarzania. Oznacza to, że urządzenia wideonadzoru mogą być stosowane wyłącznie jako środki pomocnicze, gdy istnieje cel rzeczywiście uzasadniający ich użycie. Systemy te mogą być stosowane, gdy inne środki



For: ssc.hu

For: soc.hu



prewencyjne, ochrony i/lub bezpieczeństwa, o charakterze fizycznym i/lub logicznym, niewymagające pozyskiwania obrazu, okażą się ewidentnie niewystarczające lub niemożliwe do zastosowania w związku z powyższymi prawnie uzasadnionymi celami. Ta sama zasada dotyczy również wyboru odpowiedniej technologii, kryteriów wykorzystywania urządzeń w konkretnych sytuacjach oraz ustaleń dotyczących przetwarzania danych, odnoszących się także do zasad dostępu i okresu przechowywania.

W tym kontekście warto też wskazać na Rekomendację Nr R(89)2 Komitetu Ministrów Rady Europy z 18 stycznia 1989 r. o ochronie danych osobowych wykorzystywanych dla potrzeb zatrudnienia nakazującą – poza poszanowaniem życia prywatnego i godności ludzkiej pracowników – informowanie ich lub konsultowanie się z nimi przed wprowadzeniem zautomatyzowanych systemów gromadzenia i wykorzystywania danych, ze szczególnym uwzględnieniem możliwości nawiązywania kontaktów towarzyskich i indywidualnych w miejscu pracy. Uregulowanie to jest istotne zwłaszcza dlatego, że polskie przepisy prawa pracy nie przewidują stosowania wideonadzoru w miejscu pracy.

A ponieważ nadzór wideo ogranicza naszą prywatność, tam, gdzie jest on wprowadzony, powinien być dopełniony obowiązek poinformowania o jego istnieniu.

Natomiast administratorzy systemów dozoru wizyjnego powinni dbać o takie postępowanie z zarejestrowanymi obrazami, by było ono zgodne z prawem, w tym z ustawą o ochronie danych osobowych. Ważne jest przede wszystkim zadbanie o bezpieczne gromadzenie i przechowywanie zapisów z kamer,

tak aby nie dostały się one w ręce osób nieuprawnionych albo aby nie doszło do ich wykorzystania w sposób niezgodny z celem, dla którego zostały zainstalowane. W niektórych przypadkach zarejestrowane obrazy możemy bowiem uznać za dane osobowe. O ile bez dodatkowych informacji trudno byłoby zidentyfikować tysiące osób przewijających się po ulicach pod okiem kamery, to już w przypadku obrazów przedstawiających pracowników bez wątpienia mamy do czynienia z danymi osobowymi. Bowiem dla administratora tych danych, czyli pracodawcy, wizerunek jego podwładnych będzie należał do kategorii danych osobowych. Zawsze podkreślam też, że wykorzystywanie systemów rejestrowania obrazu jest przetwarzaniem danych osobowych, jeśli poza celem nadzorczym obraz jest rejestrowany i przechowywany na nośniku urządzenia, a nagrania te lub wybrane informacje służą do identyfikacji osób w kontekście określonego zachowania.

Uważam jednak, że potrzebna jest ustawa o wideofilmowaniu, która kompleksowo i szczegółowo ureguluje funkcjonowanie monitoringu wizyjnego. Dobrze by było, aby ustawodawca – wzorem innych państw Unii Europejskiej, takich jak np. Szwecja, Niemcy czy Hiszpania – jak najszybciej stworzył odrębną ustawę w tej materii. Wówczas łatwiej będzie można uczynić zadość obowiązkom wynikającym z potrzeby poszanowania prawa do ochrony prywatności i danych osobowych osób przebywających w miejscach znajdujących się pod nadzorem kamer. ■

Autor pełni funkcję Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych