

# W domu Wielkiego Szefa

**Zarządzanie** Pracodawca, który chce monitorować swoich pracowników, może wiele. Ale nie wszystko

Rafał  
Fabisiak

r.fabisiak@pb.pl ☎ 22-333-99-32

Prawo pracy umożliwia pracodawcy kontrolę pracowników, w tym ich monitorowanie. Nie oznacza to jednak, że firma może robić to dowolnie.

– Firma musi mieć usprawiedliwiony cel, dla którego wprowadza monitoring. I umieć go obronić, kiedy pojawią się wątpliwości np. Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych (GIODO). Przykładowo: kradzieże w magazynie uzasadniają założenie w nim kamer, a potrzeba ochrony komputerów przed wirusami usprawiedliwia monitoring aktywności w sieci – tłumaczy Dominika Nowak z kancelarii DLA Piper.

## Obowiązki monitorującego

Nie trzeba zgody pracowników, by wprowadzić monitoring. Jeśli im się nie podoba, mogą ewentualnie się poskarżyć do GIODO. Ale w 2013 r. złożono tylko pięć takich zażaleń. Pracodawca musi jednak poinformować zatrudnionych o stosowaniu monitoringu, np. poprzez odpowiednie zapisy w regulaminie pracy lub w umowach o pracę. Pracownicy muszą też wiedzieć, jakie są zasady korzystania z firmowych urządzeń: czy są przeznaczone wyłącznie do celów służbowych, czy także prywatnych. Firma musi się też stosować do zapisów ustawy o ochronie danych osobowych, bo przy kontrolowaniu pracowników dochodzi do przetwarzania danych osobowych.

– Nie ma znaczenia forma monitoringu, bo pracodawca może zidentyfikować konkretnych pracowników zarówno na podstawie analizy zapisu z kamer, jak i kontrolując wykorzystanie np. komputera czy samochodu – informuje Rafał Wiewiórowski, Generalny Inspektor Ochrony Danych Osobowych.

Jako przykłady łamania prawa wymienia instalowanie kamer w miejscach, gdzie należy zagwarantować prywatność: w szatniach i toaletach. Ale wspomina też inny przypadek.

– Kamery, które miały monitorować pracę kasjerek, umieszczono tak, że było widać, jaki PIN wpisują na czytniku kart klienci. Oczywiście firma nie miała zamiaru pozyskiwać takich danych. Musiała jednak inaczej usytuować kamery – opowiada Rafał Wiewiórowski.

## Nieokreślone przechowanie

Monitoring może mieć wiele form: nagrania z kamer, nagrywanie służbowych rozmów,



► **WSZYSTKO JAWNE:** Największym błędem firm jest monitorowanie pracowników bez poinformowania ich o tym. Najczęściej jednak pracodawcy zgłaszają się z prośbą o pomoc prawną dotyczącą monitoringu, zanim podejmą jakieś działania, i są świadomi konsekwencji – mówi Dominika Nowak z kancelarii DLA Piper. [FOT. GK]

## Ważna konferencja

► O nowelizacji ustawy o ochronie danych osobowych dowiedzą się Państwo podczas konferencji „Forum dyrektorów działów prawnych”, która odbędzie się 17-18 września w Warszawie. Szczegółowe informacje: [www.konferencje.pb.pl](http://www.konferencje.pb.pl), ☎ 22-333-97-77

przeszukania, geolokalizacja, kontrolowanie ruchu w sieci... Nie wolno natomiast pozyskiwać danych biometrycznych lub informacji z testów psychologicznych albo wariografów.

– Czasem firmy robią to na podstawie zgody pracownika. GIODO jednak kwestionuje dobrowolność i legalność takiej akceptacji z uwagi na podporządkowanie zatrudnionego pracodawcy – wyjaśnia Dominika Nowak.

Jak długo można przechowywać dane z monitoringu? Nigdzie tego nie określono. Dominika Nowak podkreśla, że według ustawy o ochronie danych osobowych firma może to robić tak długo, jak jest to niezbędne dla celu, który uzasadnia posiadanie systemu monitorującego. Argumentem pracodawcy może być np. konieczność zebrania materiału dowodowego. Ale w razie skargi pracownika musi umieć obronić swoje racje.

## Kontrola prywatności

Bez zgody zatrudnionych pracodawca może na jedynie ich służbowe czynności. Niekiedy jednak trudno je oddzielić od prywatnych, wykonywanych na firmowym sprzęcie.

– Jednym z rozwiązań jest ustalenie z pracownikiem, że może służbowe urządzenie wykorzystywać do celów prywatnych w ograniczonym zakresie, np. nie wchodzić na konta bankowe, bo do tego potrzebna już

jest zgoda. Można to rozwiązać tak, że przy włączaniu urządzenia pracownik pojawia się monit o zgodę na monitorowanie także czynności nie związanych z pracą. GIODO może ją zakwestionować, ale lepiej mieć jakiegokolwiek potwierdzenie, niż nie mieć żadnego – tłumaczy Dominika Nowak.

Podkreśla też, że na przetwarzanie szczególnie wrażliwych danych (np. o zdrowiu, życiu seksualnym, przekonaniach religijnych) zgoda musi być wyrażona na piśmie.

Maciej Piwko, właściciel firmy MM Studio, produkującej program Wizualny Nadzór 6 do monitorowania komputerów firmowych, ocenia, że najczęściej przedsiębiorcy kontrolują je w obawie przed złośliwym oprogramowaniem lub wysyłaniem wrażliwych danych poza firmę.

– Często rezygnują z modułu, który umożliwia odczyt klawiszy naciskanych przed użytkownika, czyli pozwala uzyskać wgląd w najbardziej prywatne dane – dodaje Maciej Piwko.

## Kamera przeszkadza

Przed zainstalowaniem monitoringu warto rozważyć, czy nie naruszy on relacji firmy z pracownikami.

– Można to porównać do sytuacji na lotnisku, gdzie każdy zdaje sobie sprawę, że kontrola jest potrzebna, ale i tak wielu czuje się nieswojo. Pracodawcy mają inne możliwości kontroli, np. systemy kontroli jakości. Reakcja pracowników na monitoring może być różna. Niedawno rozmawiałem z przedstawicielem handlowym, który nie wyobrażał sobie, aby pracodawca śledził jego trasę za pomocą GPS-u. A często pracownik nie może zmienić pracy, nawet jeśli monitoring mu przeszkadza, co może się przełożyć na jego samopoczucie – ocenia dr Marek Suchar, psycholog organizacji i zarządzania ze Szkoły Wyższej Psychologii Społecznej.