

Montujesz kamery w miejscu pracy. Sprawdź, o czym należy pamiętać

Zasady stosowania monitoringu wizyjnego w miejscu pracy reguluje Kodeks pracy. Ale pamiętajmy, że w momencie nagrywania obrazu przez kamery, obejmującego wizerunek pracowników, dochodzi do przetwarzania danych osobowych. Zatem pracodawca w tym przypadku powinien również brać pod uwagę przepisy RODO. Jak zadbać o pracowników oraz mienie pracodawcy, jednocześnie robiąc to w zgodzie z ogólnym rozporządzeniem?

Europejska Rada Ochrony Danych przyjęła 10 lipca 2019 r. Wytyczne 3/2019 w sprawie przetwarzania danych osobowych przez urządzenia wideo, które mają na celu wyjaśnienie, w jaki sposób RODO ma zastosowanie do przetwarzania danych osobowych w przypadku korzystania z urządzeń wideo oraz zapewnienie spójnego stosowania ogólnego rozporządzenia o ochronie danych w tym zakresie. Wskazują one m.in., że dokonując wyboru rozwiązań technicznych administrator powinien brać pod uwagę technologie przyjazne prywatności, które zwiększają bezpieczeństwo. Przykładami takich technologii są systemy umożliwiające maskowanie lub mieszanie obszarów, które nie są istotne dla obszaru objętego nadzorem.

Pracodawca, decydując się na założenie monitoringu wizyjnego w zakładzie pracy, powinien określić konkretny cel, w którym będzie on wykorzystywany. Monitoring ma służyć zapewnieniu bezpieczeństwa pracowników lub ochrony mienia, lub kontroli produkcji, lub zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, a obszar nadzoru może obejmować teren zakładu pracy lub teren wokół zakładu pracy.

Nagrywasz? Informuj

Pracodawca korzystający z monitoringu powinien poinformować osoby, które potencjalnie mogą zostać nim objęte, o tym, że monitoring jest stosowany i jaki obszar jest nim objęty. Powinien spełnić także obowiązek informacyjny wynikający z art. 13 RODO, czyli m.in. podać swoją nazwę, adres, obszar oraz cel monitorowania, okres przetwarzania danych – co ma również istotne znaczenie dla dochodzenia roszczeń, czy też wskazać ewentualnych odbiorców danych.

Pracownicy natomiast muszą mieć świadomość, że w miejscu, w którym się znajdują, wprowadzono monitoring. Pracodawca, zgodnie z kodeksem pracy, 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.

Tablice informujące o zainstalowanym monitoringu powinny być widoczne, umieszczone w sposób trwały w niezbyt dużej odległości od nadzorowanych miejsc. Ich wymiary muszą być proporcjonalne do miejsca, gdzie zostały umieszczone. Stosowane mogą być dodatkowo piktogramy informujące o objęciu dozorem kamer. Z uwagi na to, że należy dopełnić obowiązku informacyjnego określonego w art. 13 RODO, nie jest jednak wystarczające oznaczenie obszaru objętego monitoringiem jedynie piktogramami. Nie oznacza to jednak konieczności umieszczania wszystkich informacji wskazanych w tym przepisie przy tabliczce informacyjnej. W takiej sytuacji możliwe jest zastosowanie warstwowych not informacyjnych. A więc na tablicy wystarczające mogą być informacje o tym przez kogo, w jakim celu i na jakich podstawach prawnych jest prowadzony monitoring oraz dane kontaktowe IOD, jeżeli został powołany. Należy także poinformować jaki obszar obejmuje monitoring, jakie

prawa ma osoba obserwowana oraz gdzie możemy zapoznać się z dodatkowymi informacjami na ten temat.

Jednocześnie, należy podkreślić, że pracodawca powinien zamieścić informacje o celach, zakresie oraz sposobie zastosowania monitoringu 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.

Wizja, bez fonii

Monitoring to środek techniczny umożliwiający rejestrację obrazu. Co za tym idzie – monitoring wizyjny nie może nagrywać dźwięku. Stosowanie kamer rejestrujących również dźwięk może, w przypadkach nieuregulowanych przepisami prawa, zostać uznane za naruszenie prywatności oraz za nadmiarową formę przetwarzania danych, a co za tym idzie wiązać się z odpowiedzialnością nie tylko administracyjną i cywilną ale również i karną. Ponadto, w trakcie nagrania obrazu i dźwięku za pośrednictwem kamery będzie dochodzić do ujawnienia tajemnic prawnie chronionych.

Kodeks pracy zawiera zamknięty katalog miejsc, w których założenie monitoringu jest zabronione. Są to np. łazienki, szatnie czy pomieszczenia socjalne, chyba że stosowanie monitoringu w tych pomieszczeniach jest niezbędne do realizacji określonego celu i nie naruszy to godności oraz innych dóbr osobistych pracownika, w szczególności poprzez zastosowanie technik uniemożliwiających rozpoznanie przebywających w tych pomieszczeniach osób. Monitoring pomieszczeń sanitarnych wymaga uzyskania 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.

Monitorowany obszar powinien zostać ograniczony również do niezbędnego zasięgu, tak aby przetwarzać dane, które są niezbędne do realizacji celu, w jakim monitoring ten został zastosowany.

Warto podkreślić, że przywołana regulacja daje pracodawcy uprawnienie skorzystania z monitoringu wizyjnego, nie jest to zatem jego obowiązek. Wprowadzenie tej formy monitoringu powinno być poprzedzone wnikliwą analizą jej konieczności, tym samym uznania, że do zapewnienia bezpieczeństwa np. pracownikom, nie można zastosować mniej ingerujących w prywatność środków umożliwiających zapewnienie tego bezpieczeństwa.

Kodeks pracy przewiduje zamknięty katalog sytuacji wprowadzenia tej szczególnej formy przetwarzania danych osobowych. Nie można zatem wykraczać poza jego zakres i stosować to uprawnienie w celu oceny jakości wykonywanej pracy przez pracowników. Narusza to bowiem ich prywatność, a pracownicy mają do niej prawo nawet w miejscu wykonywania swojej pracy.

Pracodawca stosując narzędzia ingerujące w prywatność pracowników musi przestrzegać pewnych zasad i pamiętać, że życie prywatne może rozciągać się na działalność zawodową jednostki.

Udostępniaj nagranie pracownikowi, jeśli otrzymasz takie żądanie

Pracodawca, od którego pracownik domaga się udostępnienia dotyczących go nagrań z monitoringu wizyjnego powinien wziąć pod uwagę to żądanie. Podstawą takiego działania będzie art. 15 ust. 1 RODO. Administrator ma obowiązek udostępnić osobie informacji związanych z przetwarzaniem jej danych osobowych, jak cel przetwarzania, kategorię danych osobowych, odbiorców lub kategorii

odbiorców, którym dane osobowe zostały lub zostaną ujawnione, planowanego okresu przechowywania danych osobowych oraz innych informacji wskazanych w przywołanym przepisie.

Należy pamiętać, że zgodnie z art. 15 ust. 1 RODO - Osoba, której dane dotyczą, jest uprawniona do uzyskania od administratora potwierdzenia, czy przetwarzane są dane osobowe jej dotyczące. Administrator dostarcza osobie, której dane dotyczą, kopię danych osobowych podlegających przetwarzaniu (np. kopię nagrań monitoringu). Jeżeli osoba ta zwraca się o kopię drogą elektroniczną, i jeżeli nie zaznaczy inaczej, informacji udziela się w powszechnie stosowanej formie elektronicznej.

2020-08-12 ^M≡≡≡

- Urząd Ochrony Danych Osobowych
- ul. Stawki 2, 00-193 Warszawa