

Która przesłanka jest podstawą przetwarzania danych przez pracodawcę stosującego monitoring?

Kodeks pracy nie nakłada na pracodawcę obowiązku stosowania monitoringu, a jedynie daje mu taką możliwość. Skorzystanie z tej możliwości jest jednak obwarowane konkretnymi warunkami i może nastąpić jedynie w ściśle określonych w tym Kodeksie celach, a mianowicie:

- w przypadku monitoringu wizyjnego do zapewnienia bezpieczeństwa pracowników lub ochrony mienia lub kontroli produkcji lub zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (art. 22² k.p.),
- w przypadku monitoringu poczty elektronicznej i innych form monitoringu do zapewnienia organizacji pracy umożliwiającej pełne wykorzystanie czasu pracy oraz właściwego użytkowania udostępnionych pracownikowi narzędzi pracy (art. 22³ § 1-4 k.p).

W uzasadnieniu projektu ustawy o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem stosowania rozporządzenia 2016/679 wskazano, że celem wprowadzenia przepisów regulujących monitoring pracowników jest zabezpieczenie interesów pracowników przed dowolnym wykorzystywaniem monitoringu przez pracodawców. Dlatego uregulowano kwestię monitoringu w przepisach prawa oraz ograniczono możliwość wykorzystywania monitoringu do celów wskazanych w przepisach.

Za przesłankę przetwarzania danych osobowych pracowników w związku ze stosowaniem monitoringu w powyższych celach i na warunkach określonych w Kodeksie pracy należy uznać art. 6 ust. 1 lit. f RODO. Powołanie się na tę przesłankę wymaga przeprowadzenia uprzedniej starannej oceny, określanej jako test równowagi. Jej istotą jest ustalenie, czy interes administratora (lub strony trzeciej), przemawiający za przetwarzaniem danych, jest prawnie uzasadniony, czy przetwarzanie jest niezbędne do realizacji celu wynikającego z tego interesu, a następnie rozważenie, czy interesy lub podstawowe prawa i wolności osoby, której dane dotyczą nie przeważają nad prawnie uzasadnionym interesem administratora lub strony trzeciej (więcej na temat tego testu i materiałów przydatnych w jego przeprowadzeniu m.in. w odpowiedzi na pytanie [Czy przesłanka przetwarzania przez organy publiczne może być art. 6 ust. 1 lit. f RODO?](#)).

Możliwość stosowania monitoringu przez pracodawcę zachodzi zatem wyłącznie, gdy cel przetwarzania nie może być osiągnięty za pomocą innych środków, które są mniej inwazyjne w stosunku do podstawowych praw i wolności osoby, której dane dotyczą. Pracodawca jako administrator powinien być w stanie wykazać zasadność jego stosowania, w tym proporcjonalność tego środka do celu, jakemu ma on służyć. Powinien wiedzieć, jakie argumenty przeważają, by uznać, że monitoring jest lepszym środkiem niż inne dostępne służące temu samemu celowi oraz czy niepożądane negatywne skutki dla pracowników nie przeważają nad taką formą kontroli. Innymi słowy taka forma nadzoru może być stosowana po upewnieniu się, że inne środki prewencyjne czy ochrony są ewidentnie niewystarczające lub niemożliwe do zastosowania.

2021-04-29 ^M

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