



Jak monitorować pracowników zgodnie z prawem i uchronić się przed sankcjami?



Regulacja prawna monitoringu pracowników od 25 maja 2018 r.

W dniu 25 maja 2018 r. weszła w życie ustawa z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych, która m.in. wprowadziła do Kodeksu pracy kompleksową regulację monitoringu pracowników. Nowe przepisy nie tylko określają przesłanki dopuszczalności monitorowania pracowników, ale także wymogi formalne związane ze stosowaniem monitoringu oraz szczególne obowiązki pracodawców z tym związane.

W związku z faktem, że nowe przepisy obowiązują od 25 maja 2018 r., dostosowanie zasad monitoringu pracowników do nowych regulacji powinno zostać dokonane niezwłocznie. Ustawodawca nie pozostawił pracodawcom żadnego okresu przejściowego.

Niezbędność i celowość

Monitorowanie pracowników jest dozwolone, o ile jest ono **niezbędne** do realizacji jednego z poniższych celów:

MONITORING WIZYJNY

- zapewnienie bezpieczeństwa pracownikom
- ochrona mienia pracodawcy
- kontrola produkcji
- zabezpieczenie tajemnicy firmowej

MONITORING POCZTY ELEKTRONICZNEJ ORAZ INNE FORMY

- zapewnienie organizacji pracy i pełnego wykorzystania czasu pracy na realizację zadań
- właściwe użytkowanie narzędzi pracy

Prywatność

Stosowanie monitoringu nie może skutkować naruszeniem:

- **godności ani innych dóbr osobistych pracowników**
- **tajemnicy korespondencji**
- **zasady wolności i niezależności związków zawodowych**

Monitoring wizyjny – zasadniczo – **nie może być stosowany w:**

- pomieszczeniach sanitarnych
- szatniach
- stołówkach
- palarniach
- lokalach udostępnianych organizacjom związkowym

Limity czasowe

Zasadniczo nagrania z monitoringu mogą być przechowywane nie dłużej niż przez **3 miesiące** od dnia nagrania. Jeżeli nagrania stanowią lub mogą stanowić

dowód w postępowaniu, termin ich przechowywania przedłuża się do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.

Wdrożenie monitoringu

Niezależnie od formy monitoringu, jego wprowadzenie, w tym określenie celu, zakresu oraz środków powinno być dokonane w:

- **układzie zbiorowym pracy** – jeżeli u pracodawcy funkcjonuje układ zbiorowy pracy
- **regulaminie pracy** – jeżeli pracodawca jest zobowiązany do jego ustalenia
- **obwieszczeniu** – w pozostałych sytuacjach

OBOWIĄZKI INFORMACYJNE

Pracodawca wdrażający monitoring powinien poinformować pracowników o jego wprowadzeniu w sposób przyjęty w zakładzie pracy **co najmniej na 2 tygodnie przez jego uruchomieniem.**

Niezależnie od tego, każdy nowo przyjmowany pracownik powinien otrzymać od pracodawcy informację o celu, zakresie oraz sposobie monitoringu **na piśmie przed dopuszczeniem do pracy.**

Powyższe nie wyłącza obowiązków informacyjnych wynikających z art. 13 i art. 14 RODO.

NIEZBĘDNE OZNAKOWANIE

Niezależnie od obowiązku informacyjnego pracodawcy korzystający z monitoringu są zobowiązani do **wyraźnego i czytelnego oznaczenia** pomieszczeń lub urządzeń będących przedmiotem monitoringu za pomocą odpowiednich znaków lub ogłoszeń dźwiękowych.

Uwaga na sankcje!

Pracodawcy, którzy już stosują monitoring pracowników – w jakiegokolwiek formie – powinni niezwłocznie dostosować się do obowiązków wynikających z nowych przepisów.

Niezgodne z prawem monitorowanie pracowników będzie bowiem nie tylko naruszeniem przepisów Kodeksu pracy, ale może także stanowić naruszenie przepisów RODO, które przewiduje wysokie administracyjne kary pieniężne.

Jak możemy Państwu pomóc?

Nasza praktyka ochrony danych osobowych oraz praktyka prawa pracy przygotują dla Państwa kompleksowe rozwiązania dotyczące monitoringu pracowników, w tym m.in.:

- ocenimy dopuszczalność stosowania poszczególnych form monitoringu (wizyjnego, maili, billingów telefonicznych, stosowania GPS i innych)
- przeanalizujemy zakres dopuszczalności przetwarzania przez Państwa danych osobowych dotyczących osób zatrudnianych w kontekście zatrudnienia
- przygotujemy niezbędną dokumentację (m.in. politykę monitoringu, politykę prywatności, informacje dla pracowników)
- dostosujemy aktualnie obowiązujące u Państwa regulacje zakładowe i dokumenty wewnętrzne, w tym regulamin pracy do nowych wymogów
- przeszkolimy zespół odpowiedzialny za HR oraz menedżerów w zakresie monitoringu pracowników
- zapewnimy kompleksowe wsparcie i porady na każdym etapie wdrożenia powyższych rozwiązań.

Kontakt



dr Joanna Tomaszewska
Partner, Radca Prawny
joanna.tomaszewska@ssw.solutions
tel. + 48 664 445 113



Marcin Cetnarowicz
Counsel, Radca Prawny
marcin.cetnarowicz@ssw.solutions
tel. + 48 664 445 123

SSW Pragmatic Solutions to połączenie wiedzy, doświadczenia i profesjonalizmu. W naszym ponad 100-osobowym zespole ekspertów stawiamy na pasję i różnorodność, które pozwalają nam kreatywnie patrzeć na wyzwania klientów i proponować innowacyjne rozwiązania z zakresu prawa, podatków, finansów oraz nowych technologii. Jesteśmy zawsze w centrum dyskusji o najnowszych trendach, dlatego naszą odpowiedzią na nie jest unikatowe doradztwo i pragmatyczne rozwiązania, które odpowiadają na rzeczywiste potrzeby biznesowe naszych klientów.

Od wielu lat jesteśmy wyróżniani i rekomendowani przez międzynarodowe rankingi i informatory prawnicze, takie jak Chambers and Partners, The Legal 500 oraz IFLR1000.

WARSZAWA
Rondo ONZ 1, XII p.
00-124 Warszawa
tel. + 48 22 455 87 00

POZNAŃ
Mielżyńskiego 14, Okrągłak VII p.
61-725 Poznań
tel. + 48 61 625 16 00