



MINISTER  
PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ

*Jolanta Fedak*

DPR I – 0702 - 107/JS/MF/2010

MINISTER PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ

wplynęło dn. 29. 11. 2010.

nr. 6110, podpis. *Borusiewicz*

Warszawa, dnia 26 listopada 2010 r.

*J. Kucińska D. Borusewicz*  
S E K R E T A R I A T  
Biura Prac Senackich  
Wplynęło dn. 30. 11. 2010  
nr. 9134, podpis. *Kucińska*

**Pan**

**Bogdan Borusewicz**

**Marszałek Senatu**

**Rzeczypospolitej Polskiej**

W odpowiedzi na oświadczenie złożone przez Pana Senatora Stanisława Bisztygę na 63 posiedzeniu Senatu Rzeczypospolitej Polskiej, przekazane przy piśmie z dnia 28 października br., znak: BPS/DSK – 043 – 2996/10, pragnę uprzejmie wyjaśnić, co następuje.

Kodeks pracy stanowi, że pracodawca ma obowiązek organizować pracę w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również osiąganie przez pracowników, przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy (art. 94 pkt 2 Kodeksu pracy.). Takiemu obowiązkowi pracodawcy odpowiada, leżący po stronie pracownika, obowiązek sumiennego i starannego wykonywania pracy oraz przestrzegania: czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy, regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku, zasad współżycia społecznego, przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych. Pracownik ma również obowiązek dbać o dobro zakładu pracy i chronić jego mienie (art. 100 kp.).

Należy zatem przyjąć, że pracodawca, będąc organizatorem czasu pracy pracownika, a także podmiotem na którym spoczywa ryzyko prowadzonej działalności i który ponosi odpowiedzialność wobec osób trzecich za szkodę wyrządzoną przez pracowników przy wykonywaniu obowiązków służbowych (art. 120 Kodeksu pracy) – ma prawo do sprawowania kontroli nad wypełnianiem przez pracowników obowiązków pracowniczych.

Kodeks pracy nie wskazuje pracodawcy sposobów dokonywania takiej kontroli, tym samym pozostawiając mu wybór środków kontroli, jakie w konkretnej sytuacji uzna za właściwe.

Jednakże korzystanie przez pracodawcę z jakiegokolwiek formy kontroli pracowników musi odbywać się z poszanowaniem ich dóbr osobistych oraz prawa do prywatności. Wynika to przede wszystkim z art. 5, art. 30 i następnych Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. Artykuł 5 Konstytucji RP wymienia bowiem wolności, prawa człowieka i obywatela, zaś artykuł 30 tego aktu prawnego wskazuje na fundamentalne znaczenie przyrodzonej, niezbywalnej i nienaruszalnej godności człowieka, która stanowi źródło tych wolności oraz praw. W dalszych przepisach Konstytucji RP wskazano kolejne dobra osobiste, podlegające ochronie, w tym przede wszystkim prawo do prywatności (art. 47 Konstytucji RP).

Chciałabym zauważyć, iż także w sferze stosunków pracy, jedną z podstawowych zasad jest obowiązek pracodawcy szanowania godności i dóbr osobistych pracownika (art. 11<sup>1</sup> Kodeksu pracy). Na gruncie prawa pracy, ochrona dóbr osobistych powinna być jednak oceniana w kontekście specyfiki stosunku prawnego, jaki łączy pracodawcę i pracownika, a więc przede wszystkim w kontekście wykonywania przez pracownika obowiązków na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy.

W związku z powyższym, pragnę stwierdzić, iż korzystanie przez pracodawcę z monitoringu za pomocą kamer w celu kontrolowania wykonywania pracy przez pracowników, chronienia pracodawcy przed zagrożeniami zewnętrznymi, np. kradzieżami czy wejściem na teren zakładu pracy osób nieuprawnionych, a także zabezpieczenia się przed ewentualnymi działaniami pracowników, które mogą wyrządzić szkodę pracodawcy lub osobom trzecim - wydaje się dopuszczalne. Warunkiem jest, żeby pracodawca zadbał, aby dobra osobiste pracowników nie zostały naruszone oraz aby w jak najmniejszym stopniu ingerował w prywatność pracowników. Ponadto, powinna również mieć miejsce adekwatność środków stosowanych przez pracodawcę do celów, którym mają służyć.

Monitorowanie przez pracodawcę miejsca pracy za pomocą kamer nie wymaga uzyskania od pracowników zgody na takie sprawowanie kontroli. Jednakże pracodawca, będąc zobligowany przepisami Kodeksu pracy do szanowania godności oraz dóbr osobistych pracowników, powinien ich poinformować, że miejsca pracy mogą być monitorowane. Zasady stosowanego w zakładzie pracy monitoringu za pomocą kamer mogą wynikać, np. z regulaminu pracy lub wewnętrznego zarządzenia pracodawcy i powinny być udostępnione do wiadomości wszystkim pracownikom w zwyczajowo przyjęty sposób, np. poprzez zamieszczenie stosownej informacji na tablicy ogłoszeń.

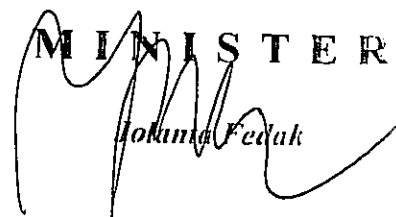
Jednocześnie wyrażam pogląd, że nie każde pomieszczenie w zakładzie pracy może być objęte monitoringiem. Objęcie monitoringiem kamer pomieszczeń socjalnych, np. szatni, stołówek oraz palarni znajdujących się na terenie zakładu pracy, w mojej opinii, jest działaniem pracodawcy nie znajdującym uzasadnienia. Zwłaszcza w takich pomieszczeniach jak szatnie, łazienki i toalety prawo pracownika do prywatności powinno być szczególnie chronione. Trudno bowiem uznać, że istnieje potrzeba monitorowania tych pomieszczeń, wywodzona z kierowniczej roli pracodawcy w procesie organizowania pracy.

Niezależnie od powyższego pragnę także zwrócić uwagę, że monitorowanie pracowników za pomocą kamer video jest przetwarzaniem danych osobowych w rozumieniu art. 7 pkt 2 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (Dz.U. z 2002 r. Nr 101, poz. 926, z późn. zm.), dlatego też pracodawca powinien w odpowiedni sposób zabezpieczyć dane uzyskane w wyniku prowadzonego monitoringu oraz przechowywać je tylko przez taki czas, jaki jest niezbędny dla celów monitorowania. Ta regulacja dodatkowo wzmacnia ochronę pracowników przed skutkami monitorowania wykonywaną przez nich pracy.

W związku z powyższym, a także mając na względzie, że szybki i ciągły rozwój technologii informatycznych, telekomunikacyjnych oraz przekazu elektronicznego sprawia, że nie jest możliwe uregulowanie w przepisach prawa pracy wszelkich aspektów tej sprawy – uprzejmie informuję, że obecnie nie są planowane prace legislacyjne nad uregulowaniem kwestii monitoringu w Kodeksie pracy.

Przedmiotem zainteresowania Pana Senatora jest nie tylko szeroko rozumiana ochrona dóbr osobistych pracowników u pracodawców stosujących monitoring, ale także kwestia skali nadużyć w tym obszarze. Uprzejmie informuję, iż Minister Pracy i Polityki Społecznej nie ma możliwości faktycznych ani narzędzi prawnych do bezpośredniego uzyskania takich danych. Pracownicy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej nie są bowiem uprawnieni do dokonywania kontroli przestrzegania prawa pracy przez pracodawców.

W związku z powyższym, wystąpiłam do Głównego Inspektora Pracy z prośbą o udzielenie informacji o ewentualnych nadużyciach ze strony pracodawców stosujących monitoring pracowników, a także o skali tego zjawiska.

MINISTER  
  
Jolanta Fedak