



SIENKIEWICZ I ZAMROCH  
RADCOWIE PRAWNI SPÓŁKA PARTNERSKA

[www.radcowie.biz](http://www.radcowie.biz)

# MONITORING WIZYJNY W ZAKŁADZIE PRACY

STAN PRAWNY od 25.05.2018 r.

Agata Kicińska  
Radca prawny

## Wprowadzenie

Kamery przemysłowe w zakładach pracy nie są niczym nowym. Zwłaszcza u większych pracodawców monitoring wizyjny był stosowany na porządku dziennym.

Brak było jednak konkretnej regulacji, w oparciu o którą nagrywanie w zakładzie pracy można było stosować. Brak było również przepisów, które powiedziałyby nam jak to zrobić. Co prawda pewne wytyczne wykształciły się w praktyce, zwłaszcza uwzględniające orzeczenia sądów powszechnych w tym zakresie.

Jednakże **sytuacja ta zmieniła się diametralnie w dniu 25 maja 2018 r.** To w tym dniu weszła w życie nowa ustawa z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych. Ustawa ta miała na celu dostosowanie (choćby w części) polskiego porządku prawnego do ogólnego rozporządzenia o ochronie danych osobowych (czyli popularnego RODO). Oprócz uregulowania kwestii proceduralnych czy utworzenia nowego organu – Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych, ustawa ta zmieniła również Kodeks pracy.

W nowych przepisach Kodeks pracy wprost reguluje cele, sposoby wprowadzenia i zastosowania monitoringu wizyjnego, ale również monitoringu poczty elektronicznej czy innych form kontrolowania. Do monitoringu wizyjnego odnosi się art. 22<sup>2</sup> Kodeksu pracy, którego pełną treść umieściliśmy na końcu niniejszego opracowania.

Warto pamiętać, że niedopełnienie obowiązków wynikających z tych regulacji może rodzić odpowiedzialność za naruszenie przepisów o ochronie danych osobowych, czyli m.in. nałożenie administracyjnych kar pieniężnych, cywilnoprawną odpowiedzialność odszkodowawczą czy też odpowiedzialność wykroczeniową.

W tym poradniku wskażemy jak – zgodnie z obecnymi przepisami – wprowadzić monitoring wizyjny albo też jak zalegalizować już istniejące w zakładzie pracy kamery CCTV. Zastrzegamy jednak, iż opracowanie odnosić się będzie do zastosowania kamer przez pracodawcę w miejscu pracy, a nie do monitorowania pomieszczeń w ogólności.

Na końcu poradnika wskazujemy również na przykładową treść zarządzenia lub porozumienia w sprawie zmiany Regulaminu Pracy, która może okazać się przydatna przy wprowadzaniu nagrywania do zakładu pracy po raz pierwszy bądź też zalegalizowania zainstalowanych już kamer, które znajdowały się już u pracodawcy przed wejściem w życie nowych przepisów, czyli przed 25 maja 2018 r.

*Agata Kicińska  
Radca prawny*

## Kiedy można wprowadzić monitoring wizyjny?

Zgodnie z jedną podstawowych zasad wynikających z RODO – zasadą ograniczenia celu – dane osobowe możemy zbierać wyłącznie w konkretnych, wyraźnych i prawnie uzasadnionych celach.

Zasada ta znajduje również zastosowanie w kontekście wprowadzenia monitoringu wizyjnego w zakładzie pracy, ponieważ zainstalowanie kamer **musi służyć konkretnemu celowi**.

W tym przypadku zainstalowanie kamer jest uzasadnione, jeżeli będzie to niezbędne do:

- zapewnienia bezpieczeństwa pracowników,
- ochrony mienia,
- kontroli produkcji,
- zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

Wprowadzając więc regulacje dotyczące monitoringu wizyjnego trzeba pamiętać, aby znalazł się tam zapis o jednym lub kilku ze wskazanych wyżej celów tego monitorowania.

***Przykład** Pracodawca chce wprowadzić monitoring wizyjny w celu zapewnienia bezpieczeństwa produkowanym materiałom, ponieważ podczas inwentaryzacji często okazywało się, że są braki towaru.*

*Pracodawca chce wprowadzić monitoring wizyjny w celu zapewnienia kontroli nad jakością produkcji wykonywanej przez pracowników.*

## Gdzie mogą być umieszczone kamery?

Kamery przemysłowe mogą znajdować się **zarówno w zakładzie pracy, jak i obejmować teren wokół zakładu pracy**. To ostatnie będzie szczególnie istotne, jeżeli naszym celem jest zapewnienie ochrony mienia.

Jest jednak kilka miejsc, w których kamery **nie powinny się znaleźć**. Mowa tutaj o:

- pomieszczeniach sanitarnych,
- szatniach,
- stołówce,
- palarniach,
- pomieszczeniach udostępnianych zakładowej organizacji związkowej.

We wskazanych miejscach nagrywanie może być stosowane **tylko wyjątkowo**.

***Przykład** Na terenie szatni często dochodziło do kradzieży lub przemocy fizycznej.*

Jeżeli zdecydujemy się na taki krok warto jednak, żeby zdarzenia te były odpowiednio udokumentowane, np. poprzez sporządzenie odpowiednich notatek służbowych. Kamery będziemy mogli więc zainstalować również we wskazanych miejscach, jeżeli okaże się to niezbędne do zrealizowania celu monitorowania.

W takim jednak przypadku musimy dołożyć najwyższej staranności, aby monitoring w takich miejscach nie doprowadził do **naruszenia godności ani innych dóbr osobistych pracownika**.

**Przykład** Nagrywanie obrazu w miejscach, w których pracownicy się przebijają może naruszyć ich intymność.

Monitoring nie może również doprowadzić do naruszenia **zasady wolności i niezależności związków zawodowych** (np. poprzez możliwość „podejrzenia” tego nad czym związki pracują). Co ciekawe, przepisy Kodeksu pracy nie wprowadzają tego typu zastrzeżeń w odniesieniu do działalności rad pracowników czy samorządów załogi przedsiębiorstwa państwowego.

Nie rekomendujemy jednak wprowadzenia kamer w pomieszczeniach udostępnionych tym organizacjom, o ile nie są one niezbędne do celu, który chcemy osiągnąć. Niezbędne jest bowiem zachowanie odpowiedniej proporcji pomiędzy celem kontroli a stosowanymi przez nas działaniami.

Kodeks pracy wskazuje nam, że rozwiązaniem które miałyby ograniczyć takie ryzyko jest przykładowo zastosowanie technik uniemożliwiających rozpoznanie przebywających w pomieszczeniu osób.

## Jak długo można przechowywać nagrania?

Zasadniczo obraz zarejestrowany przez kamery przemysłowe powinien być przetwarzany wyłącznie do celu, dla którego został zebrany, a jednocześnie nagrania nie powinny być przechowywane dłużej niż **3 miesiące od dnia ich uwiecznienia**.

Od tej zasady są jednak **wyjątki**. Jeżeli nagrania obrazu stanowią lub pracodawca powziął wiadomość, że mogą stanowić dowód w postępowaniu prowadzonym na podstawie prawa, to termin przechowywania nagrań ulega przedłużeniu **do czasu prawomocnego zakończenia postępowania**.

Wydaje się przy tym, że przez sformułowanie „prowadzone na podstawie prawa” należy rozumieć każde postępowanie – zarówno przed sądami powszechnymi (np. sądem pracy, cywilnym czy karnym), przed organami postępowania przygotowawczego (w dochodzeniu czy śledztwie), przed organami skarbowymi czy organem rentowym, w postępowaniu administracyjnym czy też w administracyjnym postępowaniu sądowym.

**Przykład** *Postępowanie karne w sprawie przywłaszczenia mienia należącego do pracodawcy.*

Jeżeli więc w wyniku nagrywania będziemy w posiadaniu obrazu, który może być dowodem np. popełnienia przestępstwa, ale również naruszenia obowiązków pracowniczych uzasadniającego dyscyplinarne rozwiązanie umowy, to nie musimy go kasować po 3 miesiącach.

**Przykład** *Pracownik uległ wypadkowi przy pracy, jednak z powodu jego pobytu w szpitalu postępowanie powypadkowe trwa ponad pół roku. Pracodawca nie może wykluczyć, że pracownik nie wystąpi do sądu o odszkodowanie. W takim przypadku możliwe jest przechowywanie nagrania ponad 3 miesiące.*

*Pracownik zgłosił pracodawcy, że pomiędzy nim a jego bezpośrednim przełożonym doszło do niedozwolonych działań związanych z molestowaniem. Poinformował również, że zdarzyło się to m.in. w określonym dniu w pomieszczeniu, które objęte jest zasięgiem kamery przemysłowej. Pracodawca postanowił wszcząć postępowanie wyjaśniające w tym zakresie. Możliwe jest przechowywanie nagrania powyżej 3 miesięcy.*

Jeżeli nabierzemy przekonania, że nagranie może stanowić dowód na wykazanie roszczeń dotyczących np. wypadku przy pracy, uszkodzenia mienia, naruszenia dóbr osobistych, molestowania czy mobbingu, to warto zachować nagrania dłużej niż podstawowe trzy miesiące. Dodatkowo niezbędne byłoby ich odpowiedni opisanie, które pozwoli nam na ewentualne późniejsze wytłumaczenie się przed organem kontrolnym, dlatego postanowiliśmy zachować właśnie te obrazy.

Warto przy tym dodać, że zasadniczo po 3 miesiącach powinny być skasowane **nagrania zawierające dane osobowe**. Jeżeli więc któraś z naszych kamer skierowana jest na miejsce, w którym nie ma możliwości zarejestrowania wizerunku osób, to nie musimy kasować nagrania po 3 miesiącach.

**Przykład** *Kamera przemysłowa jest skierowana wyłącznie na maszyny produkcyjne i nie jest możliwe zarejestrowanie przez nie obrazu osób, chociażby pracujących przy tych maszynach. Nagranie takie, niezawierające danych osobowych, może być przechowywane przez pracodawcę przez dowolnie długi okres.*

## Jak zgodnie z prawem wprowadzić monitoring wizyjny?

Regulacje dotyczące monitoringu wizyjnego powinny znaleźć się w wewnątrzzakładowych źródłach prawa pracy, a dokładniej w **układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy**. Jeżeli pracodawca nie jest związany żadnym PUZP czy ZUZP i nie jest też zobowiązany do

wydania regulaminu pracy (bo zatrudnia mniej niż 50 pracowników), to kwestie te powinny znaleźć się w **obwieszczeniu**.

W takich regulacjach powinny znaleźć się następujące kwestie:

- **cel stosowania monitoringu** (np. w celu kontroli produkcji, ochrony mienia, zapewnienia bezpieczeństwa pracowników, ochrony tajemnicy przedsiębiorstwa),
- **zakres stosowania monitoringu** (np. poprzez wskazanie pomieszczeń, w których monitoring będzie stosowany, w jakich pomieszczeniach monitoring kategoriycznie nie będzie stosowany, jakie jest uzasadnienie dla umieszczenia kamer w pomieszczeniach wyłączonych przez przepisy k.p.),
- **sposób zastosowania monitoringu** (np. czy nagrywanie będzie odbywało się w sposób ciągły czy też w określonych z góry godzinach, kto będzie miał dostęp do nagrań).

Wprowadzenie odpowiednich regulacji wewnątrzzakładowych to jeszcze nie wszystko. Dodatkowo musimy **poinformować pracowników** o wprowadzeniu nagrywania w sposób przyjęty u danego pracodawcy (np. poprzez wywieszenie na tablicy ogłoszeń czy umieszczenie informacji na firmowym intranecie) **nie później niż na 2 tygodnie** przed rozpoczęciem monitorowania.

To jednak nie koniec obowiązków. **Przed dopuszczeniem pracownika do pracy** trzeba dodatkowo przekazać mu informacje o celu, zakresie oraz sposobie zastosowania monitoringu **na piśmie**. Można to zrobić np. poprzez wręczenie wyciągu z przepisów wewnątrzzakładowych.

Warto zadbać o to, żeby pracownik potwierdził nam odbiór takiej informacji (zgodnie z zasadą rozliczalności wynikającą z RODO) i kopię z podpisem pracownika umieścić w jego aktach osobowych.

Kolejny obowiązek polega na odpowiednim **oznaczeniu pomieszczeń i terenu**, na których zostały zainstalowane kamery.

Oznaczenie powinno być widoczne i czytelne, za pomocą odpowiednich znaków (np. często stosowanych infografik) lub ogłoszeń dźwiękowych. Takie informacje powinny pojawić się nie później niż na **jeden dzień przed rozpoczęciem monitorowania**.



## Co zrobić z monitoringiem wprowadzonym przed 25 maja 2018 r.?

Pomiędzy opublikowaniem nowej ustawy o ochronie danych osobowych, a jej wejściem w życie minęło jedynie kilkanaście godzin. Niestety, ale do przepisów odnoszących się do monitoringu nie przygotowano ani nie wprowadzono żadnych przepisów przejściowych.

Oznacza to, że – przynajmniej teoretycznie – pracodawcy mieli **kilkanaście godzin** na przygotowanie się do tych przepisów.

W wielu przypadkach wydaje się to jednak wręcz niemożliwe, zwłaszcza, gdy niezbędne jest przeprowadzenie negocjacji czy rokowań nad zmianą układu zbiorowego pracy czy regulaminu pracy ze stroną związkową.

Problem ten zauważył również Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych. W swoim [komunikacie z 15 kwietnia 2018 r.](#) wskazał, że *obecne systemy monitorowania powinny zostać poddane aktualizacji i dostosowane do wymogów określonych nowymi przepisami do końca września 2018 r.*

Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych przygotował również projekt informatora dotyczącego właśnie stosowania monitoringu – [Wskazówki dotyczące stosowania monitoringu wizyjnego](#).

Prezes UODO powołał też grupę roboczą, która ma się zająć wyłącznie tym tematem oraz modyfikacją informatora przygotowanego przez Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych. Informator niewątpliwie zostanie więc uzupełniony o nowe kwestie.

Wiemy więc już do kiedy najpóźniej powinniśmy podjąć działania – do końca września 2018 r. Teraz wskażemy, jakie to są działania. Sprawa wygląda podobnie jak w przypadku wprowadzenia monitoringu wizyjnego do zakładu pracy.

Powinniśmy więc:

1. **wprowadzić postanowienia dotyczące monitoringu wizyjnego do wewnątrzzakładowych źródeł prawa pracy** – układu zbiorowego pracy, regulaminu pracy lub obwieszczenia,
2. **poinformować pracowników** o stosowaniu monitoringu w sposób przyjęty u danego pracodawcy,
3. **udzielić informacji każdemu pracownikowi na piśmie** o celach, zakresie oraz sposobie zastosowania monitoringu,
4. **oznaczyć pomieszczenia i tereny** monitorowane.

Przykładowa treść zmiany Regulaminu Pracy znajduje się poniżej.

## Zmiany w Regulaminie Pracy – przykład

Na podstawie art. 104<sup>2</sup> § 1 Kodeksu pracy w Regulaminie pracy wprowadza się następujące zmiany:

**1) W Regulaminie pracy po § \_\_ dodaje się § \_\_ o następującej treści:**

§ \_\_

1. W celu zapewnienia bezpieczeństwa pracowników oraz ochrony mienia u Pracodawcy stosuje się szczególny nadzór nad terenem zakładu pracy oraz terenem wokół zakładu pracy w postaci środków technicznych umożliwiających rejestrację obrazu (monitoring).
2. Zakres monitorowanego terenu obejmuje:
  - a) *pomieszczenie A,*
  - b) *pomieszczenie B,*
  - c) *pomieszczenie C.*
3. Monitoring nie obejmuje pomieszczeń sanitarnych, szatni, stołówek, palarni ani pomieszczeń udostępnianych zakładowej organizacji związkowej.
4. Monitoring wizyjny jest prowadzony w sposób ciągły przez 24 godziny na dobę i odbywa się poprzez bieżący zapis obrazu kamer przemysłowych obejmujących monitorowane obszary.
5. Dostęp do danych pozyskanych poprzez monitoring mają wyłącznie osoby upoważnione do przetwarzania danych na podstawie pisemnego upoważnienia.
6. Nagrany obraz będzie monitorowany poprzez bieżący przegląd nagrań przez osoby upoważnione.
7. Nagrany obraz będzie przechowywany przez Pracodawcę w sposób przez okres nie dłuższy niż 3 miesiące, wyłącznie w celu wskazanym w ust. 1, z zastrzeżeniem art. 22<sup>2</sup> § 4 k.p. Po upływie okresu wskazanego w zdaniu poprzedzającym nagrania obrazu podlegają zniszczeniu.
8. Nagrywanie, monitorowanie i przechowywanie obrazu będzie się odbywało na zasadach oraz z zachowaniem wymogów określonych powszechnie obowiązującymi przepisami prawa dotyczącymi ochrony danych osobowych.

**2) Pozostałe postanowienia Regulaminu pracy pozostają bez zmian.**



## Wyciąg z Kodeksu pracy

### Art. 22<sup>2</sup> Kodeksu pracy

§ 1. Jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia bezpieczeństwa pracowników lub ochrony mienia lub kontroli produkcji lub zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, pracodawca może wprowadzić szczególny nadzór nad terenem zakładu pracy lub terenem wokół zakładu pracy w postaci środków technicznych umożliwiających rejestrację obrazu (monitoring).

§ 2. Monitoring nie obejmuje pomieszczeń sanitarnych, szatni, stołówek oraz palarni lub pomieszczeń udostępnianych zakładowej organizacji związkowej, chyba że stosowanie monitoringu w tych pomieszczeniach jest niezbędne do realizacji celu określonego w § 1 i nie naruszy to godności oraz innych dóbr osobistych pracownika, a także zasady wolności i niezależności związków zawodowych, w szczególności poprzez zastosowanie technik uniemożliwiających rozpoznanie przebywających w tych pomieszczeniach osób.

§ 3. Nagrania obrazu pracodawca przetwarza wyłącznie do celów, dla których zostały zebrane, i przechowuje przez okres nieprzekraczający 3 miesięcy od dnia nagrania.

§ 4. W przypadku, w którym nagrania obrazu stanowią dowód w postępowaniu prowadzonym na podstawie prawa lub pracodawca powziął wiadomość, iż mogą one stanowić dowód w postępowaniu, termin określony w § 3 ulega przedłużeniu do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.

§ 5. Po upływie okresów, o których mowa w § 3 lub 4, uzyskane w wyniku monitoringu nagrania obrazu zawierające dane osobowe podlegają zniszczeniu, o ile przepisy odrębne nie stanowią inaczej.

§ 6. Cele, zakres oraz sposób zastosowania monitoringu ustala się 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.

§ 7. Pracodawca informuje pracowników o wprowadzeniu monitoringu, w sposób przyjęty u danego pracodawcy, nie później niż 2 tygodnie przed jego uruchomieniem.

§ 8. Pracodawca przed dopuszczeniem pracownika do pracy przekazuje mu na piśmie informacje, o których mowa w § 6.

§ 9. W przypadku wprowadzenia monitoringu pracodawca 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.

§ 10. Przepis § 9 nie narusza przepisów art. 12 i art. 13 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz.Urz. UE L 119 z 04.05.2016, str. 1).

## Podsumowanie

Pomimo, że do tej pory zasady stosowania monitoringu wizyjnego w zakładzie pracy nie były sformalizowane i wyrażone w przepisach prawa pracy, to niewątpliwie dorobek judykatury i doktryny pozwolił na ustalenie określonego wzorca postępowania w przypadku chęci wprowadzenia przez pracodawcę nagrywania.

Te dotychczas wypracowane zasady znalazły teraz swój wyraz w przepisach Kodeksu pracy. Niewątpliwie bowiem zasady są bardzo podobne do tych jakie zwyczajowo przyjmowano do tej pory – m.in. w zakresie konieczności uregulowania w wewnątrzzakładowych źródłach prawa pracy czy pomieszczeń, w których kamery nie powinny być zamontowane.

**Teraz natomiast jest okres, w którym pracodawcy muszą dostosować stosowany wcześniej monitoring do sztywnych ram prawnych**, poprawić postanowienia UZP czy regulaminów pracy, umieścić odpowiednie infografiki czy poinformować pracowników na piśmie o stosowanym nagrywaniu.

Warto również obserwować wskazówki Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych w tym zakresie. Reguły stosowania monitoringu - jak każdej nowo uregulowana instytucji – mogą się bowiem zmienić w praktyce.

*Toruń, 30 lipca 2018 r.*

### Agata Kicińska

Specjalizuje się w indywidualnym i zbiorowym prawie pracy, jak również w prawie ubezpieczeń społecznych. Jest autorką licznych publikacji dotyczących zatrudniania członków zarządu.

Opracowuje strategie w sporach sądowych z pracownikami. Jest autorką wielu projektów regulaminów i porozumień zbiorowych. Ma również doświadczenie w zakresie pracowniczych aspektów łączenia się spółek.

Autor popularnego bloga <https://prawodlapracodawcy.pl/>



## O Kancelarii

Kancelaria Sienkiewicz i Zamroch Radcowie prawni Sp. p. powstała w 2006 r. Od początku najważniejsze są dla nas te same wartości: profesjonalizm, rzetelność i zaangażowanie. Jesteśmy też nowoczesni i otwarci na nowe technologie, które wykorzystujemy do komunikacji z klientami oraz osobami, które śledzą naszą aktywność w Internecie. Mamy pewność, że tradycyjne wartości i nowoczesne metody zapewniają najwyższą jakość usług prawnych.

Bierzemy udział w realizacji interesujących i trudnych projektów, angażujemy się w działalność organizacji branżowych. Jesteśmy cenionymi doradcami i prelegentami na konferencjach i szkoleniach. Kancelaria jest członkiem m.in. Izby Przemysłowo Handlowej w Toruniu, Business Centre Club, a także stałym doradcą Związku Pracodawców Ciepłownictwa. Dlatego dobrze znamy realia prowadzenia biznesu w Polsce – tego wielkiego, jak i działalności prowadzonej jednoosobowo. W ostatnim rankingu kancelarii prawnych Rzeczypospolitej Kancelaria została uznana za **drugą co do wielkości** firmę prawniczą w Toruniu.

**Specjalizacja Kancelarii obejmuje m.in. indywidualne i zbiorowe prawo pracy.** Zespół prawników Kancelarii, kierowany przez mecenas Karola Sienkiewicza, może pochwalić się szeroką praktyką w zakresie zatrudniania i zwalniania kadry menadżerskiej, prowadzenia sporów sądowych z pracownikami czy też rokowań ze związkami zawodowymi. Swoje doświadczenie opisujemy na blogu poświęconych właśnie kwestiom prawa pracy:

<https://prawodlapracodawcy.pl/>

### KONTAKT

ul. Warszawska 4/3

87-100 Toruń

tel.: +48 56 659 12 12

[radcowie@radcowie.biz](mailto:radcowie@radcowie.biz)

[www.radcowie.biz](http://www.radcowie.biz)

