



# Kontrola i „inne formy monitoringu” wobec pracowników – granice i podstawy prawne

dr Magdalena Rycak

## Motyw 4 preambuły RODO

**Przetwarzanie danych osobowych należy zorganizować w taki sposób, aby służyło ludzkości.** Prawo do ochrony danych osobowych nie jest prawem bezwzględnym; należy je postrzegać w kontekście jego funkcji społecznej i wyważyć względem innych praw podstawowych w myśl zasady proporcjonalności.

RODO nie narusza praw podstawowych, wolności i zasad uznanych w Karcie praw podstawowych – zapisanych w Traktatach – w szczególności prawa do poszanowania życia prywatnego i rodzinnego, domu oraz komunikowania się, ochrony danych osobowych, wolności myśli, sumienia i religii, wolności wypowiedzi i informacji, wolności prowadzenia działalności gospodarczej, prawa do skutecznego środka prawnego i dostępu do bezstronnego sądu oraz różnorodności kulturowej, religijnej i językowej.

# Zakres podmiotowy przepisów kodeksu pracy regulujących ochronę danych osobowych

Przepisy kodeksu pracy mają bezpośrednie zastosowanie do pracodawców.

Swoim zakresem nie obejmują natomiast osób wykonujących pracę na podstawie stosunków cywilnoprawnych (np. umowy zlecenia).

# Kontrola i „inne formy monitoringu” wobec pracowników – granice i podstawy prawne

## Monitoring służbowej poczty elektronicznej

Przesłankami do zastosowania monitoringu poczty elektronicznej mogą być wyłącznie:

- niezbędność zapewnienia organizacji pracy umożliwiającej pełne wykorzystanie czasu pracy **oraz**
- niezbędność zapewnienia właściwego użytkowania udostępnionych pracownikowi narzędzi pracy (art. 22<sup>3</sup> kp).

Monitoring poczty elektronicznej nie może naruszać tajemnicy korespondencji oraz innych dóbr osobistych pracownika.

# Kontrola i „inne formy monitoringu” wobec pracowników – granice i podstawy prawne

Obowiązki informacyjne pracodawcy są odpowiednie jak obowiązki, które zostały na pracodawcę nałożone w przypadku wprowadzenia monitoringu wizyjnego (poza obowiązkiem oznaczenia pomieszczeń i terenu monitorowanego za pomocą odpowiednich znaków lub ogłoszeń dźwiękowych).

Ograniczenie okresu przechowywania nagrań do 3 miesięcy zostało natomiast przewidziane wyłącznie w odniesieniu do monitoringu wizyjnego.

# Kontrola i „inne formy monitoringu” wobec pracowników – granice i podstawy prawne

Przepisy dotyczące monitoringu służbowej poczty elektronicznej mają odpowiednie zastosowanie do innych form monitoringu, takich jak monitoring za pomocą GPS, aktywności pracownika na stronach internetowych czy telefonu służbowego.

# Kontrola i „inne formy monitoringu” wobec pracowników – granice i podstawy prawne

Mogą one być stosowane tylko wtedy, gdy jest to niezbędne do zapewnienia organizacji pracy umożliwiającej pełne wykorzystanie czasu pracy oraz właściwego użytkowania udostępnionych pracownikowi narzędzi pracy.

# Prewencyjne badania trzeźwości pracowników

27 czerwca 2019 r. na stronie Urzędu Ochrony Danych Osobowych w aktualnościach pojawił się komunikat, z którego wynika, że zdaniem UODO w aktualnym stanie prawnym pracodawcy nie mogą samodzielnie prowadzić kontroli stanu trzeźwości pracowników, nawet za ich zgodą.

Zdaniem UODO przesądza o tym brzmienie art. 17 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi.



## Prewencyjne badania trzeźwości pracowników

W orzecznictwie Sądu Najwyższego od lat dominuje stanowisko, zgodnie z którym naruszenie obowiązku trzeźwości w pracy stanowi ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego, co kwalifikuje się na rozwiązanie stosunku pracy w tzw. trybie dyscyplinarnym, bez zachowania okresu wypowiedzenia, o którym mowa w art. 52 § 1 pkt 1 kp.

# Prewencyjne badania trzeźwości pracowników

Kierownik zakładu pracy lub osoba przez niego upoważniona mają obowiązek niedopuszczenia do pracy pracownika, jeżeli zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawiał się on do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo spożywał alkohol w czasie pracy.

# Prewencyjne badania trzeźwości pracowników

Na żądanie kierownika zakładu pracy, osoby przez niego upoważnionej, a także na żądanie pracownika podejrzanego o stawienie się do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo który spożywał alkohol w czasie pracy, badanie stanu trzeźwości pracownika przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego. Zabiegu pobrania krwi dokonuje fachowy pracownik służby zdrowia (art. 17 ust. 1 i 2 ustawy o wychowaniu w trzeźwości).

## Prewencyjne badania trzeźwości pracowników

W myśl wyroku SN z 4 grudnia 2018 r. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z powodu jego nietrzeźwości tylko na podstawie wyników badania wykonanego przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego, a nie przez osobę upoważnioną przez pracodawcę (art. 52 § 1 pkt 1 kp w związku z art. 17 ust. 3 ustawy wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi)

I PK 194/17, OSNP2019/6/73, LEX nr 2586273

# Prewencyjne badania trzeźwości pracowników

To, czy w przypadku kontroli trzeźwości pracowników (czy też podwykonawców, zleceniobiorców itp.) mamy do czynienia z przetwarzaniem danych osobowych zależy od faktycznej możliwości ustalenia tożsamości osoby, która poddała się badaniu na zawartość alkoholu w organizmie.

Zgodnie z art. 66 ust. 1 Konstytucji RP **każdy ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Sposób realizacji tego prawa oraz obowiązki pracodawcy określa ustawa.**

Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy (art. 15 kp).



**Dziękuję za uwagę**