

OPINIA PRAWNA

Zlecający:

InnerWeb spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Bielsku-Białej, przy ul. Cieszyńskiej 365, KRS: 0000826731, NIP: 5472216891, NIP: 385428886 (dalej „Zlecający”).

Zagadnienie prawne:

Legalność stosowania przez pracodawcę względem pracowników monitoringu lokalizacyjnego opartego o aplikację Zlecającego.

Stan faktyczny:

Zlecający, w ramach prowadzonej działalności gospodarczej zamierza sprzedawać na rzecz osób trzecich (pracodawców) aplikację, która przy użyciu technologii BLE odczytuje sygnały Bluetooth wysyłane z radiolatarni iBeacon, zainstalowanych w przestrzeni produkcyjnej pracodawcy co pozwala na bieżący monitoring lokalizacji pracowników znajdujących się w zakładzie pracy.

Źródła prawa:

1. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. 1974 Nr 24 poz. 141 ze zm., zwana dalej jako „**k.p.**”);
2. Rozporządzenie 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), (zwane dalej jako „**RODO**”);
3. Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – kodeks cywilny (Dz.U. 1964 nr 16 poz. 93 ze zm., zwany dalej jako „**k.c.**”);
4. Ustawa z dnia 10 maja 2018 r. – o ochronie danych osobowych (Dz. U. z 2019 r., poz. 1781 t.j.) (dalej jako „**uodo**”);
5. Komunikat Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych z dnia 17 czerwca 2019 r. w sprawie wykazu rodzajów operacji przetwarzania danych osobowych wymagających oceny skutków przetwarzania dla ich ochrony (M.P. z 2019 r. poz. 666, zwany dalej jako „**Komunikat**”).

STAN PRAWNY:

Możliwość monitorowania przez pracodawcę lokalizacji pracownika regulowana jest zarówno przepisami prawa pracy (w szczególności k.p.), jak również przepisami o ochronie danych osobowych (w szczególności RODO). Opinia prawna, wobec tego zostanie podzielona na dwie części, gdzie pierwsza odnosić się będzie stricte do przepisów prawa pracy, a druga do przepisów o ochronie danych osobowych.

Opinia została sporządzona wg obowiązującego stanu prawnego w dniu jej wydania w oparciu o informacje przekazane od Zlecającego w zakresie działania aplikacji.

I. MONITORING LOKALIZACJI PRACOWNIKA A PRAWO PRACY

1. Możliwość wprowadzenia oraz cele, dla których można wprowadzić monitoring lokalizacji pracownika

Bieżąca kontrola przez pracodawcę położenia (lokalizacji) pracownika, należy na podstawie 223 § 3 k.p. zakwalifikować jako inną względem określonej w art. 22³ § 1 k.p. (monitoring służbowej poczty elektronicznej pracownika) formę monitoringu pracownika. Potwierdzają to przedstawiciele doktryny prawa pracy: *„Do innych form monitoringu należy kontrola aktywności pracownika w sieci Internet, rozmów telefonicznych, interakcji na infolinii, logowań w systemie GPS w samochodach służbowych, ewidencjonowania czasu pracy przy użyciu zautomatyzowanych narzędzi.”*¹

By stosowanie przez pracodawcę monitoringu lokalizacji pracownika było legalne, musi służyć on celom wymienionym w art. 22³ § 1 k.p. tj.: **musi być to niezbędne do zapewnienia organizacji pracy umożliwiającej pełne wykorzystanie czasu pracy oraz właściwego użytkowania udostępnionych pracownikowi narzędzi pracy.** Nie ulega wątpliwości, że bieżący monitoring lokalizacji pracowników spełnia ten cel. Pracodawca, dzięki bieżącej kontroli położenia swoich pracowników (np. na terenie fabryki) może efektywniej planować podział pracy, poprzez polecenie pracownikowi zmiany stanowiska, przy którym aktualnie wykonuje czynności, na inne – które w danym momencie jest pilniejsze dla uzyskania optymalniejszych efektów wykonywanej pracy. Bieżący monitoring lokalizacji pracownika umożliwi również kontrolę, czy powierzone pracownikowi mienie (np. urządzenie niezbędne do wykonywania pracy) jest użytkowane przez pracownika we właściwym miejscu, czy może nie przemieścił się z tym urządzeniem w miejsce, gdzie owo urządzenie nie może być użytkowane. Konkludując, nie ma wątpliwości, że monitoring przez pracodawcę bieżącej lokalizacji pracownika, podczas wykonywania pracy, jest na podstawie przepisów prawa pracy legalny.

¹ Art. 223 KP red. Muszalski/Walczak 2021, wyd. 13/Natęcz nb. 5/ Legalis.

Wskazuję przy tym, że co prawda ustawodawca nie przewidział dla innych rodzajów monitoringu celu dotyczącego bezpieczeństwa, który związany jest z monitoringiem wizyjnym (vide art. 22² § 1 k.p.), jednakże biorąc pod uwagę szerokie spektrum możliwości dawanych przez monitoring lokalizacyjny wydają się, że jego zastosowanie niewątpliwie zapewnia także realizację tego celu w kontekście prawidłowego wykorzystania mienia pracodawcy. Niemniej jednak, zgodnie z aktualnie obowiązującymi przepisami, celami stosowania monitoringu lokalizacyjnego jako innego rodzaju monitoringu, jest zapewnienie organizacji pracy umożliwiającej pełne wykorzystanie czasu pracy oraz właściwego użytkowania udostępnionych pracownikowi narzędzi pracy. Cel w postaci bezpieczeństwa zachodzić tutaj może pośrednio w zakresie prawidłowego wykorzystywania powierzonych pracownikowi narzędzi pracy.

2. Możliwość stosowania monitoringu lokalizacyjnego w pomieszczeniach sanitarnych, palarniach czy stołówkach.

Ustawodawca w art. 22² § 2 k.p. wprowadza zasadę ograniczenia możliwości stosowania monitoringu wizyjnego w miejscach takich jak: pomieszczenia sanitarne, palarnie, stołówki czy pomieszczenia udostępniane zakładowej organizacji związkowej. Zasady stosowania monitoringu lokalizacyjnego ujęte są w art. 22³ § 3 i 4 k.p., które nie odsyłają do art. 22² § 2 k.p. Konkludując pracodawca może stosować monitoring lokalizacyjny w pomieszczeniach sanitarnych, palarniach czy stołówkach. Należy jednak pamiętać, że możliwość prowadzenia monitoringu przez pracodawcę objęta jest zasadą konieczności, gdyż stanowi ona ingerencję w zakres praw pracowniczych.

W przeciwieństwie do monitoringu wizyjnego, monitoring lokalizacyjny jest mniej inwazyjny, gdyż nie przetwarza wizerunku pracownika, który to wizerunek jest dobrem osobistym w rozumieniu art. 23 k.c. jak i daną osobową w rozumieniu RODO. Monitoring przez pracodawcę lokalizacji pracownika w pomieszczeniach sanitarnych, palarniach czy stołówkach będzie realizować cel zastosowania monitoringu określony w 22³ § 1 k.p., **ponieważ przyczyni się do zapewnienia organizacji pracy umożliwiającej pełne wykorzystywanie czasu pracy.** Dodatkowo, zastosowanie monitoringu lokalizacyjnego w tych pomieszczeniach przyczyniać się będzie do zapewnienia bezpieczeństwa – np. w przypadku zasłabnięcia przez pracownika w takim pomieszczeniu, pracodawca będzie w posiadaniu informacji, że pracownik od dłuższego czasu pozostaje w tej samej lokalizacji czy też w stanie bezruchu (z uwagi na dane pozyskiwane z żyroskopu) bądź też nie świadczy pracy w czasie do tego przewidzianym. Taka informacja może umożliwić pracodawcy podjęcie działań celem weryfikacji przyczyny takiego stanu. Natomiast z uwagi na to, że miejsca te są na podstawie przepisów k.p. objęte szczególną ochroną, zalecanym jest więc poinformowanie pracowników w zbiorowym układzie pracy/regulaminie pracy lub obwieszczeniu o tym, że w tych pomieszczeniach pracodawca również stosuje monitoring lokalizacyjny. Dodatkowo, pracodawca powinien również przed wejściem do wrażliwych pomieszczeń wywiesić dodatkową (względem określonej w art. 22² § 9 k.p.) informację o stosowaniu monitoringu lokalizacyjnego.

3. Procedura wprowadzenia monitoringu lokalizacji pracownika

Możliwość przeprowadzenia przez pracodawcę monitoringu lokalizacji pracownika wymaga zastosowania przez pracodawcę uprzedniej procedury wprowadzenia monitoringu, która dotyczy przede wszystkim obowiązków informacyjnych względem pracowników. Elementami owej procedury są:

- a) określenie przez pracodawcę informacji o celach, sposobie oraz zakresie monitoringu w układzie zbiorowym/regulaminie pracy/obwieszczeniu po ich omówieniu z zakładową organizacją związkową jeżeli funkcjonuje ona u Pracodawcy,
- b) poinformowanie przez pracodawcę pracowników o wprowadzenia monitoringu z minimum 14-dniowym wyprzedzeniem,
- c) przekazanie przez pracodawcę przed dopuszczeniem pracownika do pracy pisemnej informacji o celach, zakresie oraz sposobie zastosowania monitoringu,
- d) oznaczenie przez pracodawcę, w terminie nie późniejszym niż jeden dzień przed wprowadzeniem monitoringu lokalizacyjnego, monitorowanych terenów oraz pomieszczeń.

Ad a)

Stosownie do treści art. 22² § 6 w zw. z art. 22³ § 3 i 4 k.p., pracodawca zobowiązany jest do ustalenia w układzie zbiorowym pracy lub regulaminie pracy bądź obwieszczeniu: cele, zakres oraz sposób zastosowania monitoringu. Ustalenie tych kwestii w układzie zbiorowym nastąpi wtedy, gdy w danym zakładzie pracy doszło do ważnego oraz skutecznego zawarcia układu zbiorowego.

Należy mieć na uwadze przepisy rozdziału II oraz rozdziału III kodeksu pracy w zakresie zachowania procedury dotyczącej zmiany układu zbiorowego pracy, które dla swej ważności wymagają zgody zakładowej organizacji związkowej.

W przypadku, gdy w danym zakładzie pracy nie został zawarty układ zbiorowy, a pracodawca zatrudnia więcej, niż 50 pracowników, **to wówczas uregulowanie celu, sposobu oraz zakresu stosowania monitoringu lokalizacyjnego powinno mieć miejsce w regulaminie pracy.**

W przypadku występowania u pracodawcy zakładowych organizacji związkowych, zgodnie z art. 1042 k.p. zmiany w regulaminie pracy należy z nimi skonsultować. Pracodawca nie jest zobowiązany uzyskać zgodę zakładowych organizacji związkowych na zmianę regulaminu pracy, lecz zobowiązany jest przed dokonaniem zmiany regulaminu pracy podjąć próbę uzgodnienia jego treści z zakładowymi organizacjami związkowymi.

Jeżeli natomiast w danym zakładzie pracy nie mają zastosowania przepisy dotyczące układu zbiorowego, jak również pracodawca nie ma obowiązku wprowadzenia regulaminu pracy, wtedy pracownicy powinni zostać poinformowani o celach, zakresie oraz sposobie stosowania monitoringu lokalizacyjnego **za pośrednictwem obwieszczenia**.

Informacje dotyczące celów stosowania monitoringu powinny zawierać przede wszystkim informacje, po co w danym zakładzie pracy wprowadzany jest monitoring. Przede wszystkim informacja ta powinna odwoływać się do celów wskazanych w art. 22³ § 1 k.p. tj. zapewnienia pracy umożliwiającej pełne wykorzystanie czasu pracy oraz właściwego użytkowania udostępnionego przez pracodawcę mienia. Nie ma jednak przeszkód, by wskazane cele zostały bardziej sprecyzowane i np. zawierały wskazania dotyczące także zwiększenia bezpieczeństwa czy efektywności świadczonej przez pracowników pracy.

Informacje dotyczące sposobu powinny zawierać dokładny opis, w jak pracodawca monitoruje geolocalizację pracownika. Przede wszystkim pracownik powinien zostać poinformowany, że monitoring umożliwia zainstalowana w telefonie pracownika aplikacja lub karta aktywna wręczona pracownikowi. Pracownik powinien również zostać poinformowany, że pracodawca ma bieżący podgląd na lokalizację pracownika oraz że dane o geolocalizacji pracownika przekazywane są pracodawcy za pomocą aplikacji w sposób rzeczywisty oraz ciągły.

Natomiast opis zakresu stosowanego monitoringu przede wszystkim powinien wskazywać, że monitoring lokalizacyjny odbywa się wyłącznie podczas świadczenia pracy przez pracownika, jak również powinien zawierać wyszczególnienie miejsc, gdzie on się odbywa. W przypadku gdy dany pracodawca postanowi stosować również monitoring w takich miejscach jak pomieszczenia sanitarne, stołówki czy palarnie, to pracownik również powinien zostać o tym poinformowany.

Ad b)

Oprócz obowiązku poinformowania pracownika o celach, sposobie oraz zakresie stosowania monitoringu – o czym mowa powyżej, na podstawie art. 222 § 7 w zw. z art. 223 § 3 i 4 k.p., pracodawca ma obowiązek poinformować **w sposób zwyczajowo przyjęty u pracodawcy o tym, że pracodawca wprowadza monitoring lokalizacyjny**. Powyższe oznacza zupełną dowolność co do formy przekazania informacji pracownikom. Mając jednakże na uwadze konieczność, np. w przypadku ewentualnej kontroli z państwowej inspekcji pracy, wykazania przez pracodawcę zachowania procedury wprowadzenia monitoringu, zaleca się np. przed faktycznym wprowadzeniem monitoringu do rozesłania na służbowe skrzynki mailowe informacji o wprowadzeniu stosowania monitoringu od konkretnie wskazanej daty (przypadającej minimalnie 14 dni po wysłaniu wiadomości mailowych) bądź sporządzenia listy, na której pracownicy potwierdzą fakt zapoznania się z decyzją pracodawcy.

Ad c)

Pracodawca, przed przystąpieniem pracownika do pracy, tj. rozpoczęciem świadczenia pracy, zobowiązany jest do poinformowania pracownika o celach, sposobie oraz zakresie stosowania przez pracodawcę monitoringu. Dotyczy to głównie pracowników, którzy zostali zatrudnieni przez pracodawcę po wprowadzeniu monitoringu lokalizacyjnego na zakładzie pracy.

Ad d)

Ostatni element procedury wprowadzenia dotyczy obowiązku oznaczenia przez pracodawcę terenu, gdzie będzie stosowany monitoring lokalizacyjny. Oznaczenie powinno nastąpić nie później niż **1 dzień przed rozpoczęciem stosowania monitoringu**. Obowiązek ten wynika z art. 22² § 9 w zw. z 22³ § 3 i 4 k.p. Pracodawca powinien oznaczyć miejsca w sposób widoczny oraz czytelny, by realnie pracownik został miał możliwość zaznajomienia się z obszarem, w którym jego lokalizacja będzie monitorowana.

Przykładowo przed wejściem na zakład pracy zamieścić informację o stosowanym monitoringu na całym jego terenie, podobnie jak to ma miejsce przy stosowaniu monitoringu wizyjnego.

II. MONITORING LOKALIZACYJNY A OCHRONA DANYCH OSOBOWYCH

1. Objęcie monitorowania lokalizacji pracownika przepisami RODO

Zgodnie z definicją danych osobowych zawartą w art. 4 pkt 1 RODO, dane osobowe stanowią: *informacje o zidentyfikowanej lub możliwej do zidentyfikowania osobie fizycznej („osobie, której dane dotyczą”); możliwa do zidentyfikowania osoba fizyczna to osoba, którą można bezpośrednio lub pośrednio zidentyfikować, w szczególności na podstawie identyfikatora takiego jak imię i nazwisko, numer identyfikacyjny, dane o lokalizacji, identyfikator internetowy lub jeden bądź kilka szczególnych czynników określających fizyczną, fizjologiczną, genetyczną, psychiczną, ekonomiczną, kulturową lub społeczną tożsamość osoby fizycznej*. Lokalizacja osoby fizycznej z pewnością pozwala na jej zidentyfikowanie, **wobec czego będzie stanowić daną osobową w rozumieniu art. 4 pkt 1 RODO**.

Monitoring stanowić będzie zbieranie przez pracodawcę danych osobowych, nie ma więc wątpliwości, że pracodawca **będzie przetwarzać dane osobowe pracowników w rozumieniu art. 4 pkt 2 RODO**. Administrator zobowiązany jest więc m. in. do przetwarzania danych osobowych zgodnie z zasadami określonymi w RODO, w tym wprowadzenia adekwatnych środków bezpieczeństwa danych osobowych na podstawie art. 32 RODO.

2. Obowiązki informacyjne pracodawcy

Pracodawca będzie administratorem danych osobowych pracowników w zakresie ich lokalizacji, wobec czego jest zobowiązany do spełnienia wobec pracownika obowiązków informacyjnych określonych w art. 13 RODO. Pracodawca zobowiązany jest do poinformowania pracownika o:

- a) tożsamości i danych kontaktowych pracodawcy oraz gdy ma to zastosowanie, tożsamość i dane kontaktowe swojego przedstawiciela pracodawcy,
- b) jeżeli został powołany inspektor danych osobowych – danych tego inspektora,
- c) celach przetwarzania danych osobowych oraz podstawę prawną przetwarzania,
- d) jeżeli przetwarzanie odbywa się na podstawie art. 6 ust. 1 lit. f) RODO – prawnie uzasadnione interesy realizowane przez administratora lub przez stronę trzecią,
- e) informacje o odbiorcach danych osobowych lub o kategoriach odbiorców, jeżeli istnieją;
- f) gdy ma to zastosowanie – informacje o zamiarze przekazania danych osobowych do państwa trzeciego lub organizacji międzynarodowej oraz o stwierdzeniu lub braku stwierdzenia przez Komisję odpowiedniego stopnia ochrony lub w przypadku przekazania, o którym mowa w art. 46, art. 47 lub art. 49 ust. 1 RODO akapit drugi, wzmiankę o odpowiednich lub właściwych zabezpieczeniach oraz informację o sposobach uzyskania kopii tych zabezpieczeń lub o miejscu ich udostępnienia.

Na podstawie art. 13 ust. 2 RODO, pracodawca jest zobowiązany do podania pracownikowi informacji o:

- a) okres, przez który dane osobowe będą przechowywane, a gdy nie jest to możliwe, kryteria ustalania tego okresu,
- b) informacji o prawie do żądania od administratora dostępu do danych osobowych dotyczących osoby, której dane dotyczą, ich sprostowania, usunięcia lub ograniczenia przetwarzania lub o prawie do wniesienia sprzeciwu wobec przetwarzania, a także o prawie do przenoszenia danych;
- c) informacje o prawie wniesienia skargi do organu nadzorczego;
- d) informację czy podanie danych osobowych jest wymogiem ustawowym lub umownym lub warunkiem zawarcia umowy oraz czy osoba, której dane dotyczą, jest zobowiązana do ich podania i jakie są ewentualne konsekwencje niepodania danych;
- e) informacje o zautomatyzowanym podejmowaniu decyzji, w tym o profilowaniu, o którym mowa w art. 22 ust. 1 i 4 RODO, oraz – przynajmniej w tych przypadkach – istotne informacje o zasadach ich podejmowania, a także o znaczeniu i przewidywanych konsekwencjach takiego przetwarzania dla pracownika, którego dane dotyczą.

Jeżeli pracodawca jako administrator danych osobowych planuje dalej przetwarzać dane osobowe w celu innym niż cel, w którym dane osobowe zostały zebrane, przed takim dalszym przetwarzaniem ma obowiązek poinformować on pracownika, którego dane dotyczą, o tym innym celu oraz udziela jej wszelkich innych stosownych informacji, o których mowa w art. 13 ust. 2 RODO.

3. Podstawa oraz cele przetwarzania przez pracodawcę danych osobowych

Podstawą przetwarzania danych osobowych przed administratorem (pracodawcą) jest art. 6 ust. 1 lit f) RODO – uzasadniony interes. Uzasadniony interes administratora powiązany jest z przesłanką zastosowania monitoringu lokalizacyjnego, która jest określona w art. 22³ § 1 k.p. – zapewnienie właściwej organizacji pracy oraz właściwego użytkownika udostępnionych pracownikowi narzędzi pracy a co za tym idzie także zwiększenia bezpieczeństwa przy realizacji pracy.

Zbieranie przez pracodawcę (jako administratora) danych na podstawie określonej w art. 6 ust. 1 lit a) RODO, a więc zgodnie z pracownikiem, którego dane osobowe dotyczą należy uznać za nieprawidłowe. Nadrzędną cechą wyrażenia zgody na przetwarzanie danych osobowych jest dobrowolność, co znajduje potwierdzenie w literaturze: „Zgoda powinna zostać udzielona dobrowolnie. Nie spełnia tego wymogu takie ukształtowanie sytuacji osoby, której dane dotyczą, że nie ma ona rzeczywistego i wolnego wyboru oraz nie może odmówić ani wycofać zgody bez niekorzystnych konsekwencji (por. motyw 42 preambuły do RODO). (...) Należy jednak podkreślić, że jak wskazała Grupa Robocza Art. 29 (article 29 – Data Protection Working Party) w dokumencie z 13.09.2001 r. (Opinion 8/2001 on the processing of personal data in the employment context), powoływanie się na zgodę pracownika (jako przesłankę legalizującą) powinno być ograniczone do przypadków, kiedy pracownik ma rzeczywisty wolny wybór (a genuine free choice) i w konsekwencji może cofnąć zgodę bez szkody lub niekorzystnych konsekwencji dla siebie (without detriment). W dokumencie z 8.06.2017 r. [Opinia 2/2017 na temat przetwarzania danych w miejscu pracy (WP249), dostęp: www.uodo.gov.pl] **podkreślono natomiast, że przypadki, w których pracownik będzie mógł swobodnie wyrazić, odwołać lub odmówić wyrażenia zgody, należą do rzadkości, a pracodawca zupełnie wyjątkowo (in exceptional situations) będzie się mógł powołać na zgodę jako podstawę przetwarzania danych pracowników.**”² Dodatkowo, Naczelny Sąd Administracyjny jednoznacznie wyraził stanowisko³, że wyrażona na prośbę pracodawcy zgoda pracownika narusza prawa pracownika oraz swobodę wyrażenia woli przez pracownika. Naczelny Sąd Administracyjny zwrócił uwagę przede wszystkim na brak równowagi w relacji pracodawca – pracownik. Wobec tego, przetwarzanie danych osobowych pracownika, poprzez monitorowanie jego lokalizacji, powinno odbywać się na podstawie **uzasadnionego interesu pracodawcy** jako administratora danych osobowych. Wtedy również aktualizuje się obowiązek informacyjny, o którym mowa

² Artykuł 6 RODO red. Litwiński 2021, wyd. 1/Barta/Kawecki/Litwiński nb. 27/Legalis.

³ Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 1 grudnia 2009 r. sygn. akt. I OSK 249/09.

w art. 13 ust. 1 lit. d RODO – pracodawca jako administrator danych pracownika, zobowiązany jest przy spełnianiu obowiązków informacyjnych do poinformowania pracownika o uzasadnionych interesach administratora tj. zapewnianiu właściwej organizacji pracy oraz właściwego użytkowania udostępnionych pracownikowi narzędzi pracy.

Odnosząc się natomiast do celów, dla których pracodawca jako administrator będzie w przypadku korzystania z aplikacji monitorującej lokalizację pracowników przetwarzać dane osobowe, wskazuję, że cele te również określa art. 22³ § 1 k.p. a więc dążenie do zapewnienia właściwej organizacji pracy, pełnego wykorzystania zasobów pracowniczych, podniesienie efektywności świadczonej przez pracowników pracy, czy też kontrola właściwego użytkowania udostępnionych pracownikowi narzędzi pracy. O tych celach pracownik powinien zostać poinformowany, gdyż wymaga tego spełnienie przez pracodawcę obowiązku informacyjnego, o którym mowa w art. 13 ust. 1 lit. c) RODO.

4. Okres przechowywania danych osobowych w zakresie monitoringu lokalizacji.

Stosownie do zasady ograniczenia przechowywania art. 6 ust. 1 lit e) RODO **dane osobowe można przetwarzać przez okres nie dłuższy, niż jest to niezbędne do celów, w których dane te są przetwarzane.** Uzasadnione cele przetwarzania danych w związku z wprowadzeniem monitoringu lokalizacyjnego powiązane są z zapewnieniem właściwej organizacji pracy oraz kontrolą właściwego użytkowania udostępnionych pracownikowi narzędzi pracy. Pracodawca powinien na bieżąco kontrolować, jaki okres przechowywania jest niezbędny, by mógł prawidłowo wypełnić cele wskazane w art. 22³ § 1 k.p.

5. Obowiązek prowadzenia przez administratora rejestru czynności przetwarzania, oceny ryzyka wystąpienia naruszeń danych osobowych a także oceny skutków wystąpienia naruszenia.

Zgodnie z art. 30 ust. 1 RODO, każdy administrator, a więc również pracodawca przetwarzający dane osobowe pracowników poprzez monitorowanie ich lokalizacji, zobowiązany jest do prowadzenia rejestru czynności przetwarzania danych osobowych. W rejestrze powinny zostać zawarte następujące informacje:

- a) imię i nazwisko lub nazwę oraz dane kontaktowe administratora oraz wszelkich współadministratorów, a także gdy ma to zastosowanie – przedstawiciela administratora oraz inspektora ochrony danych;
- b) cele przetwarzania;
- c) opis kategorii osób, których dane dotyczą, oraz kategorii danych osobowych;
- d) kategorie odbiorców, którym dane osobowe zostały lub zostaną ujawnione, w tym odbiorców w państwach trzecich lub w organizacjach międzynarodowych;
- e) gdy ma to zastosowanie, przekazania danych osobowych do państwa trzeciego lub organizacji międzynarodowej, w tym nazwa tego państwa trzeciego lub organizacji międzynarodowej, a w przypadku przekazania, o których mowa w art. 49 ust. 1 akapit drugi RODO, dokumentacja odpowiednich zabezpieczeń;

- f) jeżeli jest to możliwe, planowane terminy usunięcia poszczególnych kategorii danych;
- g) jeżeli jest to możliwe, ogólny opis technicznych i organizacyjnych środków bezpieczeństwa, o których mowa w art. 32 ust. 1 RODO.

Dodatkowo, przed rozpoczęciem przetwarzania danych osobowych, pracodawca jako administrator zobowiązany jest do dokonania **analizy możliwości wystąpienia naruszenia ochrony danych osobowych**.

Analiza Komunikatu Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych (dalej: „**PUODO**”) z dnia 17 czerwca 2019 r. zawierającego wykaz rodzajów operacji przetwarzania danych osobowych wymagających oceny skutków przetwarzania dla ich ochrony, który został wydany na podstawie art. 35 ust. 4 RODO, należy dojść do wniosku, że pracodawca, przed rozpoczęciem przetwarzania danych osobowych tj. stosowania monitoringu lokalizacji, powinien dokonać oceny skutków przetwarzania danych dla ich ochrony.

Zgodnie z treścią Komunikatu, co do zasady przetwarzanie przez administratora danych osobowych, które spełnia przynajmniej dwa kryteria wskazane w wykazie, będzie wykonania przez administratora oceny skutków dla ochrony danych. Monitoring lokalizacji pracowników w czasie świadczenia pracy jest bezspornie przetwarzaniem danych osobowych spełniającym kryterium wskazane w poz. 12 wykazu tj.: „*Przetwarzanie danych lokalizacyjnych*”.

Dodatkowo, takie przetwarzanie danych spełnia kategorię przetwarzania danych osobowych, o której mowa w poz. 3 wykazu tj. „*Systematyczne monitorowanie na dużą skalę miejsc dostępnych publicznie wykorzystujące elementy rozpoznawania cech lub właściwości obiektów, które znajdują się w monitorowanej przestrzeni. Do tej grupy systemów nie są zaliczane systemy monitoringu wizyjnego, w których obraz jest nagrywany i wykorzystywany tylko w przypadku potrzeby analizy incydentów naruszenia prawa*”. Przemawia za tym fakt, że PUODO w przykładowym obszarze zastosowania tej kategorii przetwarzania danych osobowych wskazał: „*Zakłady pracy (monitoring systemów informatycznych poczty elektronicznej, używanego oprogramowania, **kart dostępowych itp.**)*”, jak również „*przetwarzanie informacji pozyskiwanych przez Internet rzeczy (opaski medyczne, smartwatche itp.) oraz **ich przesyłanie w sieci przy użyciu urządzeń mobilnych typu smartfon czy tablet***”. Wątpliwości w tym zakresie rozwiewają również wskazane przez PUODO w pozycji nr 3 przykłady operacji lub okoliczności, w których może wystąpić wysokie ryzyko naruszenia danych osobowych dla przetwarzania wskazanego w pozycji 3, PUODO wymienia tam takie sytuacje i okoliczności jak: „*Systemy monitorowania czasu pracy pracowników oraz przepływu informacji w wykorzystywanych przez nich narzędziach (poczty elektronicznej, Internetu)*”. **Konkludując, monitorowanie lokalizacji pracownika spełnia minimum dwa kryteria przetwarzania wskazanych w załączniku do Komunikatu, wobec czego administrator danych osobowych, przed rozpoczęciem ich przetwarzania, powinien wykonać ocenę skutków naruszenia dla ochrony danych.**

III. WNIOSKI OPINII

1. Bieżące kontrolowanie przez pracodawcę lokalizacji pracownika świadczącego pracę, za pośrednictwem aplikacji zainstalowanej w telefonie lub karty aktywnej jest w świetle prawa **dozwolone** oraz stanowi **innego rodzaju monitorowanie pracownika** w rozumieniu art. 22³ § 4 k.p.
2. Stosowanie przez pracodawcę monitoringu lokalizacyjnego pracownika w miejscach takich jak pomieszczenia sanitarne, palarnie, stołówki czy pomieszczenia udostępniane zakładowej organizacji związkowej, **jest dozwolone**, ponieważ art. 22³ § 4 w zw. z art. 22³ § 3 k.p. nie zawiera odesłania do regulacji wskazanej w art. 22² § 11 i 2 k.p. Z uwagi na to, że monitoring lokalizacyjny w tych pomieszczeniach stanowi ingerencję w zakres prywatności pracownika, zaleca się umieszczenie przez pracodawcę, przed wejściami do tych pomieszczeń, **dotatkowego zgodnie z art. 22² § 9 k.p. oznaczenia, iż dane pomieszczenia również objęte są monitoringiem lokalizacyjnym.**
3. Pracodawca, przed rozpoczęciem stosowania monitoringu lokalizacji, na podstawie art. 22³ § 3 i 4 k.p. w zw. z art. 22³ § 6-9 k.p. zobowiązany jest do:
 - a) Ustalenia w układzie zbiorowym pracy/regulaminie pracy/obwieszczeniu celów, sposobu oraz zakresu stosowania monitoringu lokalizacyjnego, po ich omówieniu z zakładową organizacją związkową jeżeli funkcjonuje ona u Pracodawcy
 - b) poinformowania pracowników w sposób zwyczajowo przyjęty u pracodawcy, **w terminie nie późniejszym niż 2 tygodnie przed wprowadzeniem monitoringu lokalizacyjnego**, o stosowaniu przez pracodawcę monitoringu lokalizacji pracowników,
 - c) oznaczenia w sposób **wyraźny i czytelny** pomieszczeń oraz urządzeń, gdzie stosowany będzie monitoring lokalizacji – w terminie 1 dnia przed wprowadzeniem monitoringu,
 - d) **pisemnego** poinformowania pracownika, **przed przystąpieniem pracownika do pracy**, o celach sposobie oraz zakresie stosowania przez pracodawcę monitoringu lokalizacyjnego.
4. Stosowanie przez pracodawcę monitoringu lokalizacyjnego stanowić będzie przetwarzanie danych osobowych pracownika w rozumieniu art. 4 pkt 2 i art. 4 pkt 1 RODO, wobec czego pracodawca, jako administrator danych osobowych pracowników, zobowiązany jest do przestrzegania zasad wynikających z przetwarzania danych, o których mowa w art. 5, 6 czy 9 RODO. Pracodawca powinien również zastosować zabezpieczenia, o których mowa w art. 32 RODO.

5. Pracodawca jako administrator zobowiązany jest również do **spełnienia obowiązku informacyjnego** względem pracowników, o którym mowa w art. 13 RODO.
6. Zaleca się, by podstawą przetwarzania danych osobowych pracowników, podczas monitorowania ich lokalizacji, był **uzasadniony interes administratora**, czyli podstawa określona w art. 6 ust. 1 lit f) RODO. Uzasadnionym interesem pracodawcy jako administratora będzie wypełnienie celów, dla których w ogóle możliwe jest zastosowanie monitoringu lokalizacji pracowników, a które określone są w art. 22³ § 1 k.p.
7. Celem przetwarzania przez administratora danych osobowych jest określone w art. 22³ § 1 k.p., tj. **zapewnienie organizacji pracy umożliwiającej pełne wykorzystanie czasu pracy oraz właściwego użytkowania udostępnionych pracownikowi narzędzi pracy**.
8. Przed rozpoczęciem przetwarzania danych osobowych, pracodawca jako administrator powinien wykonać analizę ryzyka wystąpienia naruszeń danych osobowych, jak również ocenę skutków dla ochrony danych osobowych, o której mowa w art. 34 ust. 1 RODO.
9. Pracodawca jako administrator danych osobowych w zakresie monitoringu lokalizacji pracowników, powinien prowadzić na podstawie art. 30 ust. 1 rejestr czynności przetwarzania.
10. Pracodawca jako administrator danych, powinien również spełniać wszystkie inne wymogi przetwarzania danych, które nałożone są na administratora na podstawie RODO.



Mateusz Sawaryn
Radca prawny
NR WPISU WA-10859