

Legal Alert

Monitoring w miejscu pracy na nowych zasadach

Czerwiec 2018

Od 25 maja 2018 r. obowiązują nowe przepisy Kodeksu pracy, które regulują stosowanie monitoringu w zakładzie pracy oraz nowe obowiązki pracodawcy z tym związane.

Monitoring wideo może być stosowany w celu zapewnienia bezpieczeństwa pracowników lub ochrony mienia, lub kontroli produkcji, lub zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Natomiast monitoring służbowej poczty elektronicznej oraz inne formy monitoringu mogą być stosowane, jeśli jest to niezbędne do zapewnienia organizacji pracy umożliwiającej pełne wykorzystanie czasu pracy oraz właściwego użytkowania udostępnionych pracownikowi narzędzi pracy.

Ustawodawca wprowadził także przepisy zapewniające ochronę dobrom osobistym, w szczególności tajemnicy korespondencji i prywatności pracowników, ustalając między innymi zakaz stosowania monitoringu w pomieszczeniach sanitarnych, stołówkach, szatniach, a także pomieszczeniach zakładowej organizacji związkowej.

Nowe przepisy nakładają na pracodawców także pewne nowe obowiązki. Dotyczą one przede wszystkim wprowadzenia do regulaminu pracy (albo układu zbiorowego) postanowień określających cele, zakres oraz sposób zastosowania monitoringu. Obowiązek ten dotyczy także tych pracodawców, którzy nie mają obowiązku wprowadzania regulaminu pracy – powinni oni zaadresować te kwestie w obwieszczeniu. Pracownicy powinni być także poinformowani z dwutygodniowym wyprzedzeniem o planowanym uruchomieniu monitoringu. Ponadto, obowiązek informacyjny rozciąga się w stosunku do każdego nowego pracownika, a także w odniesieniu do oznaczenia w widoczny sposób miejsc, w których monitoring jest stosowany.

Przepisy rozstrzygają, jak długo pracodawca może przechowywać materiały pochodzące z monitoringu oraz co powinien z nimi zrobić. Regulacja jest o tyle istotna, że w sposób dość jednoznaczny reguluje zagadnienie, które od lat występowało w praktyce i nierzadko budziło wątpliwości. Pod wieloma względami nowe przepisy są jednocześnie spójne z dobrymi praktykami dotyczącymi monitoringu stosowanymi przez wielu pracodawców. Ustawodawca praktycznie pominął okres *vacatio legis* ustawy (ustawę ogłoszona 24 maja), mimo że w związku z wejściem w życie omawianej regulacji, pracodawcy są zobowiązani do zaktualizowania regulaminów pracy oraz do wykonania omówionych wyżej obowiązków informacyjnych.

Kontakt

Adam Nierzwicki
Radca prawny
T: +48 22 50 50 751
adam.nierzwicki
@eversheds-sutherland.pl

Zobacz inne Legal Alerts

Systematycznie piszemy o tym, co ważne i aktualne dla biznesu

Czytaj nasze blogi

Kodeks w pracy
EuroZamówienia
IP w sieci
Przepis na energetykę
Lepsza taktyka

Zapisz się na nasz newsletter

Otrzymuj cykliczne informacje o ważnych zmianach w prawie oraz organizowanych przez nas szkoleniach i konferencjach.

Śledź nas w social media

LinkedIn
Twitter
Facebook

eversheds-sutherland.pl