

Decyzja

Prezydium KK

nr 16/2014

ws. projektu założeń do ustawy o monitoringu wizyjnym

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” zgłasza następujące uwagi *do projektu założeń do ustawy o monitoringu wizyjnym.*

W pierwszej kolejności należy zwrócić uwagę, że projektowana regulacja ma obejmować sprawy, które obecnie nie są w sposób kompleksowy unormowane i z tego względu za celowe należy uznać doprecyzowanie przepisów w zakresie monitoringu wizyjnego. Analiza przedmiotowych założeń prowadzi jednak do wniosku, że ochrona danych osobowych pracowników rejestrowanych bądź w inny sposób przetwarzanych w procesie monitoringu wizyjnego może być niewystarczająca. W szczególności wątpliwość wzbudza zaliczenie zakładów pracy do zamkniętej przestrzeni przeznaczonej do użytku publicznego. Zakłady pracy traktowane mają być tak samo jak np. sklepy czy budynki użyteczności publicznej. Bez wątplenia sklep i budynek użyteczności publicznej to także zakład pracy dla zatrudnionych w nim pracowników. Jednakże miejsca takie mają pomieszczenia ogólnodostępne dla klientów (np. hala sklepowa, hol biura), z ograniczonym dostępem (np. biura) oraz zamknięte dla osób z zewnątrz (np. stołówki, pokoje socjalne). Wskazane wydaje się wyodrębnienie i osobne uregulowanie kwestii monitoringu wizyjnego w zakładzie pracy z uwzględnieniem poszanowania prywatności, godności i dóbr osobistych pracowników w budynku jako miejscu pracy. Monitoring wizyjny nie może być stosowany we wszystkich pomieszczeniach zakładu pracy, w szczególności zaś powinien być zakładany w uzgodnieniu z działającymi w zakładzie organizacjami związkowymi. Ponadto, w odniesieniu do monitoringu w zakładach wskazany wydaje się nadzór nad nim Państwowej Inspekcji Pracy.

Zakład pracy to przestrzeń, w której pracownicy spędzają dużą część dnia. W całości, zakład to nie jest miejsce publiczne, ogólnodostępne dla wszystkich jak np. hala sklepu wielkopowierzchniowego, gdzie klienci pojawiają się na chwilę, a opuszczając go po godzinie stają się wolni od monitoringu wizyjnego. Pracownicy spędzają w pracy najczęściej 8 godzin dziennie i ich permanentna obserwacja w tym czasie może powodować w dłuższym okresie rozstrój zdrowia i zaburzenia psychosomatyczne spowodowane lękiem i stresem

wynikającym z ciągłego ich monitoringu. Z tego względu tworząc przyszłe regulacje w zakresie monitoringu wizyjnego należy większą uwagę poświęcić zakładom pracy i pracownikom.

Zasadne wydaje się ponadto szczegółowe unormowanie zasad dostępu i wglądu do danych zawierających nagrany wizerunek pracownika. Przedstawiony do konsultacji projekt założeń nie wyjaśnia, w jaki sposób pracownik, którego wizerunek będzie nagrywany przez pracodawcę miałyby korzystać z prawa wglądu do zebranych nagrań. Wydaje się, że ogólne odesłanie do ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (Dz. U. z 2002 r., Nr 101, poz. 926) nie będzie w tym zakresie wystarczające. Na marginesie warto zwrócić uwagę, że projektowana regulacja nie uprawnia także organizatorów i uczestników zgromadzeń np. pikiet, happeningów ulicznych itp. do wglądu do obrazu zarejestrowanego w systemach monitoringu wizyjnego. Przepisów w tym zakresie nie znajdziemy także w ustawie z dnia 20 marca 2009 r. o bezpieczeństwie imprez masowych (Dz. U. z 2013 r., poz. 611), do której odwołuje się projekt założeń w zakresie rejestrowania obrazu.

Kielce, 16 stycznia 2014 r.

Prezydium KK

NSZZ „Solidarność”

SEKRETARZ
KK NSZZ „Solidarność”

Ewa Zydorek