

Orzecznictwo

- Sąd Najwyższy i 10 najważniejszych orzeczeń z 2022 r. O tym powinien wiedzieć dział HR C2

Rozliczenia

- Jakie kwoty wolne od potrąceń stosować na przełomie roku C3

Ubezpieczenia i Świadczenia

- Starą rentę uczniowską można zamienić na socjalną D1
- Wykonywanie bezpłatnych napraw także może pozbawić przedsiębiorcę zasiłku D2

POLECA
MP MONITOR
prawa pracy i ubezpieczeń

KADRY i PŁACE

DODATEK DLA PRENUMERATORÓW

GAZETAPRAWNA.PL
DZIENNIK.PL
FORSAL.PL

Czwartek
12 STYCZNIA 2023 NR 8 (5922)

GPS w samochodzie służbowym nie narusza prawa do prywatności

ORZECZNICTWO Tak uznał Europejski Trybunał Praw Człowieka. Pracownikom, którzy nie chcą tego systemu w udostępnionym im pojeździe, został wytrącony z ręki ostatni argument, na jaki mogli się powołać

Patrycja Otto
dgp@infor.pl

W ostatnim czasie głośno było o wyroku wydanym 13 grudnia 2022 r. przez Europejski Trybunał Praw Człowieka w sprawie Florindo de Almeida Vasconcelos Gramaxo przeciwko Portugalii (skarga nr 26968/16). ETPC uznał w nim, że geolokalizator (GPS) w samochodzie służbowym stanowi ingerencję w prawo do poszanowania prywatności pracownika, jednak jest to ingerencja legalna, proporcjonalna i uzasadniona, co oznacza, że nie narusza ona praw podstawowych przewidzianych w art. 8 Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności sporządzonej w Rzymie z 4 listopada 1950 r., zmiennej następnie Protokołami nr 3, 5 i 8 oraz uzupełnionej Protokołem nr 2 (Dz.U. z 1993 r. nr 1 poz. 284). Zdaniem trybunału pracodawca przez montaż GPS realizuje uprawniony cel, jakim jest ochrona własnych interesów majątkowych przed nadużyciami.

Wyrok ETPC ma znaczenie także dla polskich pracodawców, którzy coraz chętniej montują GPS w samochodach służbowych. – Ten wyrok może być cenną wskazówką interpretacyjną dla art. 11¹ ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 1510; ost.zm. Dz.U. z 2022 r. poz. 2140; dalej: k.p.), zgodnie z którym pracodawca ma obowiązek poszanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika. Trybunał podkreśla przy tym podstawowe wytyczne, którymi musi się kierować pracodawca, kontrolując pracownika. Kontrola, także przy użyciu GPS lub innych urządzeń cyfrowych, jest dopuszczalna jedynie w niezbędnym zakresie, a prawa pracownika do prywatności muszą być odpowiednio chronione – uważa dr Magdalena Zwolińska, partner w NGL Wiater.

Na polskim gruncie

W Polsce kwestie geolokalizacji regulują przepisy kodeksu pracy oraz rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 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 (Dz.Urz. UE z 2016 r. L 119, s. 1; dalej: RODO). Zgodnie z art. 22³ par. 1 k.p., jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia organizacji pracy umożliwiającej pełne wykorzystanie czasu pracy oraz właściwe użytkowanie udostępnionych pracownikowi narzędzi pracy, pracodawca może wprowadzić kontrolę służbowej poczty elektronicznej pracownika. Monitoring poczty elektronicznej nie może jednak naruszać tajemnicy korespondencji oraz innych dóbr osobistych pracownika. – Przepisy o monitoringu poczty elektronicznej stosuje się odpo-

wiednio do innych form monitoringu, jeśli ich zastosowanie jest konieczne do realizacji celów określonych w art. 22³ par. 1 k.p. Monitoring pojazdów służbowych za pomocą systemu GPS stanowi właśnie wspomnianą inną formę monitoringu, a więc może być prowadzony wówczas, gdy jest to niezbędne do zapewnienia organizacji pracy umożliwiającej pełne wykorzystanie czasu pracy oraz właściwe użytkowanie udostępnionych pracownikowi narzędzi pracy. Narzędziem pracy będzie w tym przypadku samochód służbowy – mówi dr Magdalena Zwolińska.

Pracodawca, który korzysta z urządzeń GPS w samochodach służbowych pracowników, ma możliwość gromadzenia informacji nie tylko o lokalizacji pojazdu, lecz także m.in. o zachowaniu kierowcy pojazdu. Mogą to być np. informacje o stylu jazdy, przestrzeganiu przepisów ruchu drogowego, poruszaniu się po określonym terenie zarówno w godzinach pracy, jak i w czasie wolnym itp.

Dla celów prywatnych

Agata Majewska, radca prawny z kancelarii Ślązak, Zapiór i Partnerzy, dodaje zaś, że geolokalizacja za pomocą narzędzi GPS stanowi formę monitoringu, do której pracodawca jest uprawniony bez konieczności uzyskania w tym celu zgody pracownika. Warunkiem jest jednak niezbędność takiego działania do zapewnienia organizacji pracy umożliwiającej pełne wykorzystanie czasu pracy oraz właściwego użytkowania udostępnionych pracownikowi narzędzi pracy. – Zgoda pracownika na taki monitoring nie jest konieczna także w sytuacji, gdy wykorzystuje on samochód w celach prywatnych. Wtedy bowiem pracodawcy przysługuje również kontrola wydatków oraz zabezpieczenie samochodu przed kradzieżą, zniszczeniem lub niewłaściwym użytkowaniem. A korzystanie ze służbowego pojazdu w celach osobistych zależy od dobrowolnej decyzji pracownika – uzupełnia dr Dominika Dörre-Kolasa, partner w kancelarii Raczkowski IUS Laboris Global HR Lawyers. Przyznaje jednak, że jeżeli pracodawca nie zezwoli na używanie samochodu służbowego do celów prywatnych, sprawa jest dużo łatwiejsza, gdyż można założyć, że wszystkie informacje pozyskiwane za pomocą GPS dotyczą jazd służbowych. Gdy jednak zezwoli, sytuacja się komplikuje. – W tych przypadkach szczególnie istotne jest właściwe i transparentne wyznaczenie granic użytkowania samochodu służbowego do celów prywatnych, również przekazanie informacji, w jaki sposób pracodawca będą to sprawdzać – zauważa dr Dominika Dörre-Kolasa.

Dlatego według Roberta Stępnia, partnera w PCS Paruch Chruściel Schiffter Stępień | Littler Global, w przypadku gdy pracownik

może korzystać z samochodu służbowego do celów prywatnych, pracodawcy powinni używać systemu GPS jedynie w czasie, w którym pracownik korzysta z samochodu w związku z wykonywaną pracą. W innym przypadku, jak dodaje, pracodawca może narazić się na zarzut naruszenia prywatności pracownika. Należy pamiętać jednak, że prawo do prywatności pracownika nie ma charakteru bezwzględny, a pracodawcy, wykorzystując GPS montowany w samochodzie pracownika, powinni działać przede wszystkim w sposób proporcjonalny oraz z uwzględnieniem swojego interesu. – Mogą zdarzyć się sytuacje, w których użycie systemu GPS poza godzinami pracy pracownika będzie dopuszczalne. Dla przykładu, jeżeli samochód służbowy może być wykorzystywany przez pracownika do celów prywatnych jedynie na terenie Polski, a pracodawca się dowie, że pracownik wyjechał samochodem poza granicę kraju, użycie systemu GPS w celu zidentyfikowania nadużycia może się okazać dopuszczalne. W takim przypadku interes pracodawcy polegający na potrzebie ochrony swojego mienia może uzasadniać taką kontrolę. Wszystko zależy więc od konkretnego przypadku – mówi Michał Bodziany, prawnik w PCS Paruch Chruściel Schiffter Stępień | Littler Global.

Konieczna informacja

Zdaniem prawników, by geolokalizator nie naruszał prywatności pracownika, to powinien zostać umieszczony w pojeździe za jego wiedzą. Pracownik powinien być więc przed rozpoczęciem korzystania z samochodu firmowego wyposażonego w aktywny nadajnik GPS poinformowany o jego istnieniu, jak również o powodach i procedurach jego stosowania oraz zasadach przetwarzania w związku w tym danych kierowcy.

– Artykuł 22³ par. 3 i 4 k.p. oraz art. 22² par. 6–10 k.p., dotyczące sposobu wprowadzenia przez pracodawcę monitoringu wizyjnego, należy stosować odpowiednio do innych form monitoringu, w tym kontroli lokalizacji samochodu służbowego za pomocą systemu GPS. Oznacza to, że o wprowadzeniu takiej formy monitoringu pracodawca jest zobowiązany poinformować pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy, na dwa tygodnie przed uruchomieniem kontroli, a nowo zatrudnionemu pracownikowi należy przekazać pisemną informację o celach, zakresie i sposobie zastosowania monitoringu, przed dopuszczeniem go do pracy. Dodatkowo pracodawca jest zobowiązany do oznakowania miejsc lub urządzeń objętych monitoringiem, nie później niż dzień przed jego uruchomieniem. Informacje o stosowaniu monitoringu należy umieścić w widocznym miejscu w każdym pojeździe, w zasięgu

wzroku kierowcy – tłumaczy dr Magdalena Zwolińska. Jej zdaniem należy również pamiętać, że cele, zakres i sposób zastosowania formy monitoringu ustala się w układzie zbiorowym pracy lub regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy. Pracodawca powinien więc skonkretyzować jego cele, wskazując precyzyjnie sytuacje, w których będą podejmowane czynności kontrolne.

Bez względu na wypełnione przez pracodawcę obowiązki informacyjne oraz zachowanie wymaganego sposobu wdrożenia monitoringu zastosowanie znajdują obowiązki pracodawcy jako administratora danych osobowych, określone przepisami RODO, w szczególności obowiązki udzielania pracownikowi wszelkich informacji określonych przepisami RODO (art. 12 RODO) oraz obowiązek informacyjny określony w art. 13 RODO. System GPS działa bowiem poprzez zbieranie danych geolokalizacyjnych, a dane o lokalizacji w powiązaniu z informacjami o zidentyfikowanej lub możliwej do zidentyfikowania osobie fizycznej stanowią w myśl RODO dane osobowe.

– Istotnym problemem w praktyce może być rozgraniczenie stosowania monitoringu GPS do realizacji prawnie usprawiedliwionych interesów pracodawcy w warunkach korzystania przez pracownika z samochodu służbowego do celów prywatnych, gdy pracodawca dopuścił taką możliwość. W takiej sytuacji pracodawca powinien stworzyć pracownikowi możliwość skorzystania z opcji tymczasowego wyłączenia mechanizmu śledzenia położenia samochodu podczas korzystania z samochodu wyłącznie w celach prywatnych. W ten sposób pracownik może z własnej inicjatywy chronić określone dane dotyczące lokalizacji, traktując je jako dane prywatne. Po przejściu w „tryb prywatny” pracodawca nie będzie widział aktualnej pozycji pojazdu. Funkcja trybu prywatnego ma dodatkową zaletę w postaci ułatwienia pracodawcy rozliczenia przejazdów prywatnych, jeżeli takie przejazdy u pracodawcy są dopuszczalne, np. do określonego limitu kilometrów w miesiącu – zauważa dr Magdalena Zwolińska.

Jeżeli natomiast pracodawca zamierza monitorować również przejazdy niezwiązane z obowiązkami służbowymi pracownika i nie wprowadza rozwiązań umożliwiających pracownikowi wyłączenie monitorowania położenia samochodu podczas przejazdów prywatnych, to konieczne będzie uzyskanie od niego zgody na przetwarzanie przez pracodawcę danych osobowych w postaci lokalizacji samochodu służbowego poza godzinami pracy. ©