Głosa do wyroku Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z 17 października 2019 r. w sprawie López Ribalda i inni vs. Hiszpania, nr skarg 1874/13 i 8567/13

W dniu 17 października 2019 r. Wielka Izba Europejskiego Trybunału Praw Człowieka uchyliła wyrok w sprawie López Ribalda i inni vs. Hiszpania. Sąd uznał, że nie doszło do naruszenia art. 8 Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności w sytuacji, gdy wobec podejrzeń o kradzież zainstalowano w supermarkecie ukryte kamery CCTV w celu nagrywania pracowników w miejscu pracy. W głosie zawarto opinie autorów przekonujących, że Wielka Izba nie znalazła złotego środka między prawem do poszanowania życia prywatnego powodów a celem pracodawcy w postaci ochrony prawa własności. W głosie przywołano ponadto art. 22² i 22³ kodeksu pracy i rozważono konieczność zmian w prawie polskim.

SŁOWA KLUCZOWE: prawo do poszanowania życia prywatnego, ukryty monitoring wideo w miejscu pracy, rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika

Commentary to the judgment of the European Court of Human Rights of 17 October 2019 in the case of López Ribalda and others vs. Spain, application numbers 1874/13 and 8567/13

On 17 October 2019, the Grand Chamber of the European Court of Human Rights overturned the judgment made in the case of López Ribalda and others vs. Spain. It found that there has been no violation of Article 8 of the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms when a supermarket — suspecting theft — used hidden CCTV cameras to record employees in the workplace. The commentary to the judgment contains the authors' reflections on how the Grand Chamber failed to strike a fair balance between the applicants' right to respect for their private life and the employer's interest in the protection of its property rights. Moreover, the commentary pays attention to Articles 22² and 22³ of the Labour Code, and considers whether amendments are required under Polish law.

KEY WORDS: right to respect for private life, hidden video surveillance at the workplace, dismissal on disciplinary grounds with immediate effect

Sentencja wyroku:

Trybunał

1. Orzeka jednogłośnie, że prawny spadkobierca drugiej skarżącej ma prawo do kontynuowania postępowania w jej miejsce.

2. Oddala jednogłośnie wstępny sprzeciw rządu.

3. Orzeka, czternastoma głosami do trzech, że nie doszło do naruszenia art. 8 Konwencji.

4. Orzeka jednogłośnie, że nie doszło do naruszenia art. 6 Konwencji w związku z wykorzystaniem w charakterze dowodu nagrań uzyskanych za pomocą nadzoru kamer wideo.

5. Orzeka jednogłośnie, że nie doszło do naruszenia art. 6 Konwencji w związku z zatwierdzeniem porozumień ugodowych podpisanych przez trzeciego, czwartego i piątego skarżącego.

Przełomowy wyrok Wielkiej Izby Europejskiego Trybunału Praw Człowieka [dalej: ETPC] będący przedmiotem glosy zapadł na tle następującego stanu faktycznego. Wszyscy skarżący byli zatrudnieni w supermarkecie sieci M. w Sant Celoni — trzech z nich na stanowisku kasjerów, dwóch na stanowisku asystentów handlowych. W marcu 2009 r. menedżer sklepu zaczął dostrzegać niespójności między poziomem zapasów a wielkością sprzedaży. Okazało się, że w poszczególnych miesiącach straty opiewały na kwoty od 7780 do 24 614 euro, co dało asumpt do przeprowadzenia wewnętrznego śledztwa polegającego na zainstalowaniu w supermarkecie kamer. Monitoring obejmował kamery widoczne skierowane na wyjścia i wejścia do sklepu oraz kamery ukryte zwrócone w stronę kas. O tych ostatnich pracodawca nie poinformował pracowników. Warto zaznaczyć, że hiszpańska Agencja Ochrony Danych już w 2007 r. uprzedziła supermarket o konieczności dopełnienia wobec pracowników obowiązków informacyjnych związanych z zamiarem instalacji kamer CCTV, a wynikających z przepisów dotyczących ochrony danych osobowych.

W czerwcu 2009 r. kierownictwo supermarketu poinformowało przedstawicielkę związku zawodowego, że nagrania z ukrytych kamer obejmujących kasy ujawniły kradzieże towarów dokonywane przez pracowników. Kasjerzy skanowali towary z koszyków klientów i współpracowników, aby następnie anulować sprzedaż albo przepuszczali ich obok kasy bez przyjęcia zapłaty. Z 14 pracownikami, w tym z pięcioma skarżącymi, rozwiązano stosunki pracy bez wypowiedzenia.

Krajowe sądy pracy uwzględniły materiał dowodowy w postaci nagrań z ukrytych kamer i — odrzucając skargi — uznały rozwiązanie stosunków pracy ze skutkiem natychmiastowym za zgodne z prawem. Wbrew stanowisku skarżących sądy orzekły, że prawo do poszanowania życia prywatnego nie zostało w żaden sposób naruszone. Najwyższy Trybunał Sprawiedliwości Katalonii podtrzymał wyroki sądów pierwszej instancji, zaś skarga kasacyjna do Sądu Najwyższego oraz skarga do Trybunału Konstytucyjnego zostały uznane za niedopuszczalne.

Inne stanowisko zajął ETPC w wyroku z 9 stycznia 2018 r., przyjmując, że w omawianej sprawie został jednak naruszony art. 8 Konwencji o ochronie praw człowieka

i podstawowych wolności (prawo do poszanowania życia prywatnego i rodzinnego). Wyrok wpisywał się w dotychczasową linię orzecniczą i powielał w dużym stopniu schemat rozumowania zaprezentowany w innych wyrokach (np. w wyroku Wielkiej Izby ETPC z 5 września 2017 r. w sprawie *Bărbulescu vs. Rumunia*, nr skargi 61496/08). Tym bardziej więc wyrok Wielkiej Izby będący przedmiotem glosy stanowi spore zastrzeżenie.

W sprawie *López Ribalda i inni vs. Hiszpania* nadzór wideo został zastosowany przez pracodawcę (prywatne przedsiębiorstwo), więc nie mógł zostać zinterpretowany jako „niedopuszczalna [...] ingerencja władzy publicznej”, o której mowa w art. 8 Konwencji. Obok obowiązku negatywnego z tego przepisu Trybunał wyprowadza jednak także obowiązek pozytywny, polegający na konieczności przyjęcia środków w celu zapewnienia poszanowania życia prywatnego, nawet w sferze relacji między podmiotami prywatnymi. Dostrzegając konieczność rozpatrzenia sprawy z perspektywy obowiązku pozytywnego, ETPC podniósł, że także i w tym przypadku kluczowe jest zachowanie właściwej równowagi między konkurującymi interesami prywatnymi i publicznymi, z zastrzeżeniem marginesu uznania przysługującego państwu. W zakresie tego uznania leży co do zasady wybór środków mających na celu zapewnienie przestrzegania art. 8 Konwencji w stosunkach między podmiotami prywatnymi.

Trybunał uznał, że art. 8 pozostawia państwu decyzję dotyczącą tego, czy wprowadzać regulację obejmującą monitoring pracowników w miejscu pracy. Podkreślił jednak, że niezależnie od swobody wyboru najbardziej odpowiednich środków ochrony prawa do poszanowania życia prywatnego, władze powinny zapewnić, że stosowanie przez pracodawcę monitoringu będzie proporcjonalne i że będą mu towarzyszyły odpowiednie i wystarczające gwarancje przeciwko nadużyciom.

Nie budzi wątpliwości, że prawo krajowe zobowiązywało pracodawcę do poinformowania pracowników o zainstalowaniu kamer CCTV. Nawet w uzasadnieniu wyroku przyznano, że co do zasady konieczne jest wyraźne i uprzednie poinformowanie zainteresowanych osób — choćby w ogólny tylko sposób — o pozyskiwaniu i warunkach pozyskiwania danych. W tym kontekście zaskakująca jest dalsza konstatacja ETPC, że spełnienie obowiązku informacyjnego stanowi tylko jedno z kryteriów, które należy wziąć pod uwagę w celu oceny proporcjonalności tego rodzaju środka w danej sprawie, zaś w przypadku niewypełnienia obowiązku gwarancje wynikające z innych kryteriów będą tym ważniejsze. Zaprezentowana argumentacja oraz wynik przyjętego przez Trybunał rozumowania budzą poważne zastrzeżenia. Przyjęcie takich założeń zmuszałoby do usankcjonowania pozbawienia skarżących przysługującego im prawa sprzeciwu wobec nagrywania, przechowywania i reprodukcji obrazu przez osobę trzecią (por. wyrok ETPC z 15 stycznia 2009 r. w sprawie *Reklos i Davourlis vs. Grecja*, nr skargi 1234/05, § 40, oraz wyrok ETPC z 27 maja 2014 r. w sprawie *De La Flor Cabrera vs. Hiszpania*, nr skargi 10764/09, § 31). Zaaprobowanie przedstawionych w glosowanym wyroku wyjaśnień prowadziłoby do wniosku, że pracodawca może także — według uznania — pozbawić pracowników prawa dostępu do danych, prawa do ich sprostowania czy usunięcia. Ponadto w naszej ocenie nie wytrzymuje próby krytyki twierdzenie ETPC, że przed poinformowaniem o nagraniach samych skarżących zostały one przedstawione

„tylko” kierownikowi supermarketu, jego pełnomocnikowi oraz przedstawicielce związku zawodowego. Wywody ETPC zdają się prowadzić do dalej idącego wniosku, że krąg osób mających dostęp do nagrań zdobytych przy użyciu ukrytych kamer mógłby być w zasadzie dowolny. Takie ujęcie wydaje się nie do przyjęcia. Niestety, w omawianej sprawie nie jesteśmy w stanie z całą pewnością stwierdzić, kto w rzeczywistości nagrania oglądał. Pojawiają się ponadto podejrzenia, że dane mogły być przechowywane „w chmurze” i nie istniały odpowiednie gwarancje ich zniszczenia. Dodatkowo trzeba uwypuklić, że sami skarżący przed rozwiązaniem z nimi stosunków pracy nie mieli sposobności obejrzenia materiału. Nie umożliwiono im tego ani podczas spotkania z przedstawicielką związku zawodowego, ani w trakcie indywidualnych rozmów z pracodawcą.

W zdaniu odrębnym zgłoszonym do głosowanego wyroku przez sędziów Vincenta A. de Gaetano, Gannę Yudkivską i Yonka Grozeva trafnie podniesiono, że sprawa *López Ribalda i inni vs. Hiszpania* pokazuje zwiększenie wpływu nowoczesnych technologii i kontroli sprawowanej za ich pomocą na nasze życie, w tym na gromadzenie i wykorzystywanie danych osobowych w codziennych sytuacjach. Zasygnalizowano, że Trybunał musi opracować odpowiednie gwarancje prawne, zapewniające poszanowanie życia prywatnego jednostek. Rzeczywiście, biorąc pod uwagę możliwości wynikające z najnowszych technologii oraz fakt, że kasjerzy byli nagrywani przez ukryte kamery przez 10 dni, można żywić obawy co do tego, jak czuły był monitoring stosowany przez pracodawcę, co mógł zarejestrować, kto, kiedy i gdzie mógłby obejrzeć nagrania oraz w jaki sposób mógłby je wykorzystać. U podstaw stanowiska zajętego przez Wielką Izbę ETPC leży przeświadczenie, że długość okresu nagrywania ukrytymi kamerami (od 15 do 25 czerwca) nie była „nadmierna”, a pracodawca zakończył monitoring w momencie ustalenia pracowników odpowiedzialnych za kradzieże, zatem naruszenie prywatności skarżących nie osiągnęło „szczególnie wysokiego stopnia”. Zajęte przez ETPC stanowisko uważamy za nieprzekonujące. Jeśli monitoring zapewniał odpowiednią ostrość obrazu pozwalającą na dokładną identyfikację poszczególnych osób i był stosowany przez 10 dni, pojawia się podejrzenie, że mógł naruszać nawet dane wrażliwe pracownika, np. choćby rejestrując nazwę leku zażywanego w momencie chwilowej przerwy spowodowanej brakiem klientów przy kasie. Ponadto należy zauważyć, że praca kasjera wiąże się z jego bezpośrednim kontaktem z klientami, zatem pracodawca (i nie tylko) miał dokładny obraz relacji pracownika z innymi osobami. Pracownik, będąc zobowiązanym do świadczenia pracy w wyznaczonym przez pracodawcę miejscu, nie mógł uniknąć utrwalania sposobu jego zachowywania się, gestów czy mimiki twarzy obnażającej emocje. Należy przy tym odnotować, że sam ETPC przyznaje, że życie zawodowe jest częścią obszaru wzajemnego oddziaływania pracownika i innych ludzi i — nawet w kontekście publicznym — może wchodzić w zakres „życia prywatnego” (§ 88 głosowanego wyroku oraz np. wyrok ETPC z 12 czerwca 2014 r. w sprawie *Fernández Martínez vs. Hiszpania*, nr skargi 56030/07, § 110)¹. Uwidacznia się w tym miejscu niespójność argumentacji ETPC z dokonaną przezeń oceną.

¹ A. Ludera-Ruszel, *Standardy ochrony pracowniczego prawa do prywatności w orzecznictwie Europejskiego Trybunału Praw Człowieka*, „Państwo i Prawo” 2016, z. 4, s. 55.

Nasuwa się także pytanie, czy środek obejmujący ukryty monitoring wideo był konieczny do osiągnięcia zgodnego z prawem celu, czyli powstrzymania kradzieży, ujawnienia sprawców i zebrania dowodów pozwalających na rozwiązanie stosunków pracy bez wypowiedzenia. Trybunał wyraził obawę, że poinformowanie pracowników o zainstalowaniu kamer zniweczyłoby dwa ostatnie z wymienionych elementów zgodnego z prawem celu. Nie zadał sobie jednak trudu, aby zbadać, czy do osiągnięcia tego samego celu można było wykorzystać mniej dolegliwy środek. Zważywszy na zuchwałość pracowników, którzy kontynuowali kradzieże nawet po uzyskaniu informacji o monitoringu skierowanym na wyjścia i wejścia do sklepu, niewykluczone jest, że do osiągnięcia celu wystarczyłoby na przykład zatrudnienie pracowników kontroli końcowej. W zdaniu odrębnym, o którym mowa wcześniej, słusznie wskazano, że skoro kradzież była przestępstwem, pracodawca mógł i powinien był udać się na policję, zamiast prowadzić własne śledztwo z wykorzystaniem tak daleko idących środków.

Analiza głosowanego wyroku skłania do wyprowadzenia następującego wniosku: ETPC nie zachował właściwej równowagi między prawem skarżących do poszanowania życia prywatnego a interesem pracodawcy polegającym na ochronie jego prawa własności. Zamiast uznać, rozwinąć i zastosować zasady wypracowane we wspomnianej wcześniej sprawie *Bărbulescu vs. Rumunia* (§ 121), Trybunał odwoływał się do sprawy *Köpke vs. Niemcy* (decyzja z 5 października 2010 r., nr skargi 420/07). Argumentując na rzecz takiego podejścia, wskazał na podobieństwo między stanem faktycznym w sprawie *López Ribalda i inni vs. Hiszpania* a stanem faktycznym w sprawie *Köpke vs. Niemcy*. Zbieżność okazuje się jednak pozorna, ponieważ w odróżnieniu od sprawy *Köpke vs. Niemcy* zastosowanie monitoringu przez kierownictwo hiszpańskiego supermarketu nie było uzasadnione podejrzeniem kradzieży wobec konkretnych pracowników, więc nie było ograniczone podmiotowo. W sprawie *Köpke vs. Niemcy* monitoring, obejmujący okres od 7 do 19 października 2002 r., dotyczył tylko dwóch pracownic działu z napojami. Ponadto w Niemczech nie istniały wtedy przepisy określające warunki, na podstawie których pracodawca mógł zastosować nadzór pracowników za pomocą kamer wideo w celu wykazania popełnienia przez nich przestępstwa w miejscu pracy. Warto bowiem wskazać, że dział 32 federalnej ustawy o ochronie danych, który dotyczy tej kwestii, wszedł w życie dopiero 1 września 2009 r. Dla porównania, w chwili zaistnienia okoliczności faktycznych sprawy *López Ribalda i inni vs. Hiszpania* obowiązywały przepisy działu piątego ustawy o ochronie danych osobowych, które wprowadzały obowiązek uprzedniego, wyraźnego, jasnego, precyzyjnego i jednoznacznego poinformowania osób zainteresowanych o istnieniu oraz szczególnych właściwościach systemu gromadzącego dane osobowe.

Na zakończenie warto przedstawić kilka refleksji o głosowanym wyroku z perspektywy polskiego porządku prawnego, mając zwłaszcza na uwadze to, że z art. 8 Konwencji wynika nie tylko negatywny obowiązek państwa do nieingerowania w sferę prywatności pracownika (z zastrzeżeniem wyjątków wskazanym w tym przepisie), ale również obowiązek pozytywny, który sprowadza się do stworzenia prawnych ram dla ochrony przed naruszeniami prywatności także ze strony innych podmiotów, w tym pracodawcy

jako strony stosunku pracy. Jest to o tyle istotne, że monitoring przy użyciu kamer ma z natury bardzo inwazyjny charakter. Przez stosunkowo długi czas brakowało w Polsce wyraźnych, a zwłaszcza odpowiednio rozbudowanych regulacji prawnych, które dotyczyłyby tej materii. Wobec rosnącego znaczenia praktycznego tej formy kontroli pracowników, potęgowanego skokowo rosnącymi możliwościami technicznymi monitoringu, musiało się pojawić pytanie o jego dopuszczalność i granice. Z braku innych unormowań uwaga była skoncentrowana na art. 11¹ k.p., ustanawiającym jako zasadę prawa pracy obowiązek poszanowania przez pracodawcę godności i innych dóbr osobistych pracownika. Dość powszechnie jednak zgłaszano postulat ustanowienia bardziej szczegółowych reguł korzystania z monitoringu, które harmonizowałyby potrzebę ochrony interesów pracodawcy i ochrony prywatności pracownika. Ważnym impulsem było w tym zakresie orzecznictwo ETPC, w którym stosunkowo często pojawiał się problem ochrony prywatności pracowników w związku ze stosowaniem nowych technologii służących kontroli pracowników. W odniesieniu do monitoringu wizyjnego szczególnie istotny okazał się wyrok Trybunału z 9 stycznia 2018 r. wydany w sprawie *López Ribalda i inni vs. Hiszpania*. Podtrzymując dotychczasową linię orzeczniczą, ETPC — jak to podnieśliśmy wcześniej — wypowiedział się przeciwko niczym nieograniczonemu monitorin- gowi w miejscu pracy, uznając w szczególności niedopuszczalność monitoringu ukry- tego. Wzmocniło to wyrażane w polskiej literaturze przedmiotu stanowisko dotyczące konieczności dokonania zmian w krajowym porządku prawnym².

Przełomowe znaczenie miały przepisy o ochronie danych osobowych, które swój kształt uzyskiwały pod wpływem zmieniających się unormowań prawa UE. Datą zwrotną było wydanie rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 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). Mając na uwadze to, że w wyniku monitoringu przetwarzane są dane osobowe pracownika, a więc takie, które pozwalają na iden- tyfikację jego tożsamości, a niekiedy również dane sensytywne (np. dotyczące stanu jego zdrowia), przepisy rozporządzenia znajdują bezpośrednie zastosowanie w polskim porządku prawnym, wyznaczając prawne standardy ochrony³. Niezależnie od tego upo- ważniają one każde państwo członkowskie do przyjęcia bardziej szczegółowych prze- pisów sektorowych. Zgodnie z art. 88 rozporządzenia odnosi się to również do przetwa- rzania danych dla celów związanych z zatrudnieniem. Wyraźnie wskazuje się m.in. na systemy monitorujące w miejscu pracy. Do polskiego prawa regulacje oparte na takim upoważnieniu zostały wprowadzone w dwóch etapach: w drodze nowelizacji kodeksu pracy z 10 maja 2018 r. (Dz.U. z 2018 r. poz. 1000), w wyniku której dodano do kodek- su art. 22² i art. 22³, oraz ustawą z 21 lutego 2019 r. o zmianie niektórych ustaw w zwią- zku z zapewnieniem stosowania wymienionego wyżej rozporządzenia UE. Z satysfakcją odnotowano w literaturze przedmiotu, że dodana do kodeksu pracy regulacja przewidu-

² *Confer* zwłaszcza glosa do tego wyroku M. Mrowickiego, LEX/el 2018.

³ M. Miłośz, J. Świątek-Rudoman, *Nowe ramy prawne stosowania przez pracodawcę monitoringu wizyjnego w zakładzie pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2019, nr 4, s. 31 i n.

jąca obowiązek informowania pracowników o stosowaniu monitoringu w miejscu pracy respektowała wnioski wynikające z wyroku ETPC w sprawie López Ribalda i inni vs. Hiszpania z 9 stycznia 2018 r. Przede wszystkim zwrócono uwagę na ten fragment wyroku, w którym Trybunał uznał, że nieujawnienie pracownikom przez pracodawcę lokalizacji kamer jest bezprawne i narusza prawo pracownika do ochrony życia prywatnego, gwarantowane na mocy art. 8 Konwencji⁴.

Koncentrując swoją uwagę na warunkach dopuszczalności monitoringu wizyjnego, należy stwierdzić, że kluczowe znaczenie ma regulacja zawarta w art. 22² k.p. Ustawodawca dokonał w niej co do zasady udanej próby wyważenia interesów pracodawcy z ochroną prywatności pracowników. Przede wszystkim nie wyklucza stosowania takiego monitoringu, wskazując jednak wyraźnie i wyczerpując sytuacje, w których jest on dopuszczalny. Mając na względzie sprawę będącą przedmiotem glosowanego wyroku, przewiduje, że „pracodawca może wprowadzić szczególny nadzór nad terenem zakładu pracy lub terenem wokół zakładu pracy w postaci środków technicznych umożliwiających rejestrację obrazu”, m.in. jeśli jest to niezbędne do ochrony mienia (choć wyraźnie tego się nie wskazuje, chodzi tu z pewnością o mienie pracodawcy). Celem monitoringu może być zatem przeciwdziałanie kradzieżom tego mienia dokonywanym przez pracowników. Trzeba jednak podkreślić, że możliwość przetwarzania nagranego obrazu powinna być ograniczona wyłącznie do celów, dla których zostały zebrane. Wyraźne jest stanowisko polskiego ustawodawcy w odniesieniu do dopuszczalności monitoringu ukrytego, który pod pewnymi warunkami został zaakceptowany w glosowanym wyroku Wielkiej Izby Trybunału, zrywającym z mało przekonujących powodów — jak to wcześniej próbowaliśmy wykazać — z dotychczasową jego linią orzecniczą. Pod tym względem polski standard ochrony prywatności pracownika jest wysoki. Z unormowania kodeksowego wynika jasno, że monitoring ukryty jest niedopuszczalny, czego potwierdzeniem jest wielopłaszczyznowo unormowany obowiązek informacyjny ciążyący na pracodawcy⁵. Powinien on zatem poinformować pracowników o wprowadzeniu monitoringu w sposób u niego przyjęty i to nie później niż dwa tygodnie przed jego uruchomieniem. W odniesieniu do pracowników dopiero zatrudnianych pisemną o tym informację powinien zaś przekazać przed dopuszczeniem ich do pracy. Funkcję informacyjną spełnia również układ zbiorowy pracy lub regulamin pracy względnie stosowne obwieszczenie (jeśli pracodawca nie jest objęty układem), gdzie ustalany jest cel, zakres oraz sposób zastosowania monitoringu. Wreszcie o wymogu transparentności stosowania monitoringu wizyjnego świadczy obowiązek oznaczenia przez pracodawcę w sposób widoczny i czytelny pomieszczeń i terenu monitorowanego nie później niż jeden dzień przed uruchomieniem monitoringu.

Dopuszczony przez ETPC w glosowanym wyroku monitoring ukryty, mający na celu ustalenie sprawców kradzieży mienia pracodawcy, na podstawie prawa obowiązującego

⁴ M. Kuba, *Komentarz do art. 22² Kodeksu pracy*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2019, s. 220.

⁵ *Eadem*, *Monitoring poczty elektronicznej pracownika — refleksje na tle nowych regulacji prawnych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2019, nr 11, s. 32.

jącego w Polsce nie jest zatem możliwy. Wskazany wcześniej cel pracodawca zmuszony jest w rezultacie osiągać z zastosowaniem mniej inwazyjnych z perspektywy ochrony prywatności pracownika środków kontroli. W odniesieniu do ochrony mienia pracodawcy monitoring wizyjny powinien spełniać przede wszystkim zadania prewencyjne. Wymaga to jednak świadomości jego istnienia. Niepoinformowanie pracowników o zainstalowaniu kamer i ich lokalizacji przekreśla zatem tego rodzaju prewencyjne oddziaływanie. Jeśli cel monitoringu ukrytego sprowadzałby się jedynie do ustalenia sprawców kradzieży i zgromadzenia dowodów świadczących o dopuszczeniu się przez nich czynu zabronionego, oznaczałoby to w istocie przyznanie pracodawcy uprawnień policyjnych, a to wykracza już poza formy kontroli dopuszczalnej w relacjach między stronami stosunku pracy.

*Zbigniew Góral**, *Aneta Tyc***

* **Prof. dr hab. Zbigniew Góral**, Uniwersytet Łódzki, Wydział Prawa i Administracji, zgoral@wpia.uni.lodz.pl, <https://orcid.org/0000-0002-2225-8921>

** **Dr Aneta Tyc**, Uniwersytet Łódzki, Wydział Prawa i Administracji, atyc@wpia.uni.lodz.pl, <https://orcid.org/0000-0003-0593-2862>