

RZ/22/2025

ZZ/12/2025/13/2025

Warszawa, dnia 31.03.2025r.

**Pan**  
**Adam Własiuk**  
**Dyrektor Biura Zarządzania Kapitałem Ludzkim**  
**Pełnomocnik Zarządu ds. współpracy**  
**z organizacjami związkowymi działającymi w TVP S.A.**  
**i Radą Pracowników TVP S.A.**

*Szanowny Panie Dyrektorze,*

w odpowiedzi na pisma: L.dz.THK-0750/37/2025/1094 z dnia 05.03.2025r. informujemy, że nie wyrażamy zgody na wprowadzenie zmian do Regulaminu pracy dla pracowników TVP S.A., zaproponowanych przez pracodawcę.

### Uzasadnienie

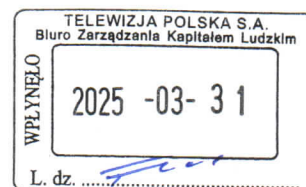
Art.22<sup>2</sup> i art.22<sup>3</sup> Kp w sprawie rejestracji obrazu i kontroli służbowej poczty elektronicznej pracownika obowiązują już od 2019r. do chwili obecnej.

Dlatego też nie widzimy potrzeby zmiany Regulaminu pracy dla pracowników TVP S.A.

Ponadto pracownik powinien też zostać pisemnie powiadomiony o tym, jaki jest konkretny cel monitoringu oraz wiedzieć, jaki obszar znajduje się w zasięgu kamer.

Monitoring w zakładzie pracy powinien zostać ograniczony do koniecznego minimum, a zasięg kamer powinien obejmować obszary kluczowe do realizacji celu.

Cel monitoringu jest wyraźnie określony w przepisach. Oznacza to, że pracodawca nie może wykorzystywać monitoringu wizyjnego, aby np. kontrolować pracę pracownika, jego zachowanie, mierzyć efektywność, długość przerw, czy na podstawie obrazu z kamer tworzyć ewidencję czasu pracy. Nie może być formą nadzoru nad pracownikiem. Nie można też instalować kamer wizyjnych w pomieszczeniach biurowych, gdyż będzie to ograniczać prawo do prywatności każdego pracownika.



Pracodawca musi poinformować pracownika o wprowadzeniu monitoringu poczty elektronicznej. Musi on wiedzieć, w jakim celu pracodawca zamierza go stosować, poznać jego zakres oraz sposób zastosowania monitoringu. Monitoring poczty elektronicznej nie może naruszać tajemnicy korespondencji oraz innych dóbr osobistych pracownika. Zakaz naruszania tajemnicy korespondencji przez pracodawcę obowiązuje nawet wtedy, gdy regulamin pracy wprowadza zakaz korzystania z poczty służbowej dla celów prywatnych, a pracownik się do niego nie zastosował. Pracodawca nie może też kontrolować prywatnej skrzynki poczty elektronicznej pracownika, nawet jeśli korzystał z niej za pomocą sprzętu służbowego.

Zakazane jest też pełne monitorowanie sprzętu służbowego pracownika (tj. telefonów, innego sprzętu elektronicznego). Nie można na przykład monitorować lokalizacji pracownika po zakończeniu dnia pracy w celu uzyskania o nim dodatkowych informacji. Każdy taki sprzęt przekazywany pracownikowi do użytku służbowego powinien mieć domyślnie zainstalowane ustawienia prywatne, aby pełne informacje o lokalizacji pracownika nie trafiały cały czas do pracodawcy.

Dane geolokalizacyjne (GPS) są danymi osobowymi, ponieważ prowadzą do identyfikacji pracownika. Jeśli więc system monitoringu rejestruje aktywność pracownika w czasie pracy to wystarczy poinformować go o zaistniałym fakcie. Jeśli jednak monitoring działa w sposób ciągły, a więc także poza aktywnością zawodową, konieczne jest uzyskanie jasno wyrażonej zgody pracownika na przetwarzanie jego danych lokalizacyjnych.

Czy wszystkie te wymogi będą spełnione przez pracodawcę ?

*Z poważaniem*

Związek Zawodowy  
Pracowników Technicznych i Techników  
*BM*  
Barbara Markowska  
Przewodnicząca Zarządu

PRZEWODNICZACY  
RADY ZAKŁADOWEJ TPD S.A.  
Międzyzakładowego Związku  
Pracowników KTYV  
*AS*  
Andrzej Szenk