

RADA ZAKŁADOWA TVP S.A.
MIEDZYZAKŁADOWEGO ZWIĄZKU ZAWODOWEGO
PRACOWNIKÓW RADIA I TELEWIZJI
00-999 Warszawa, ul. J.P. Woronicza 17
tel. 54 78643, tel/fax 54 78645

Związek Zawodowy
Pracowników Twórczych i Technicznych TVP SA
WIZJA
00-999 Warszawa, ul. J.P. Woronicza 17
Regon 140150171 NIP 5213390424

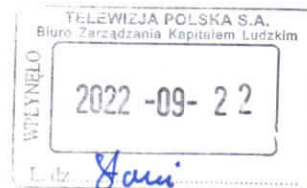
RZ/53/2022

NIEZALEŻNY SAMORZĄDNY ZWIĄZEK ZAWODOWY
"SOLIDARNOŚĆ" - REGION MAZOWSZE
KOMISJA ZAKŁADOWA Nr 295 TVP S.A.
00-999 Warszawa, ul. J. P. Woronicza 17
tel. 547-88-02, 547-88-20; fax: 547-67-00

22/WIZJA/36/22

Warszawa, dnia 22.09.2022 r.

421K2/09-22



Pani

Małgorzata Wcześniak

Dyrektor Biura Zarządzania Kapitałem Ludzkim

Pełnomocnik Zarządu ds. współpracy

z organizacjami związkowymi działającymi w TVP S.A.

i Radą Pracowników TVP S.A.

Szanowna Pani Dyrektor,

w odpowiedzi na pisma: L.dz.THK-0750/66/2022/5738 z dnia 26.08.2022r informujemy, że nie wyrażamy zgody na wprowadzenie zmian do Regulaminu pracy dla pracowników TVP S.A., zaproponowanych przez pracodawcę.

Uzasadnienie

Uważamy, że zapisy w §4¹, §5 Regulaminu pracy są wyczerpujące i dostosowane do Kodeksu pracy, RODO oraz Ustawy o ochronie osób i mienia (Dz. U. z 2021r. poz. 1995).

§ 4 Rozdziału V Regulaminu Bezpieczeństwa i Ochrony w TVP S.A. mówi, że na terenie Spółki stosuje się system monitoringu wizyjnego CCTV.

§ 8 ust.1 pkt.1) lit. d) Regulaminu Organizacyjnego Ośrodka Inwestycji i Transportu mówi o zarządzaniu systemem GPS, co oznacza, że system ten jest już montowany w samochodach służbowych (m.in. §4 ust.1 pkt 9 Reg. Ośrodka Administracji z dnia 17.06.2013r. już sankcjonował administrowanie elektronicznym systemem monitorowania pojazdów na bazie GPS).

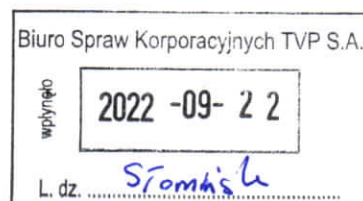
Art.22² i art.22³ Kp w sprawie rejestracji obrazu i kontroli służbowej poczty elektronicznej pracownika obowiązują już od 2019r. do chwili obecnej.

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

PRZEWODNICZĄCY
KOMISJA ZAKŁADOWEJ
NSZZ "SOLIDARNOŚĆ" - W.P. S.A.
Jarosław Naimota

Związek Zawodowy
Pracowników Twórczych i Technicznych TVP
WIZJA
Barbara Markowska-Wójcik
Przewodnicząca Zarządu

PRZEWODNICZĄCY
RADY ZAKŁADOWEJ TVP S.A.
Międzyzakładowy Związek Zawodowy
Pracowników RTV
Andrzej Szenk

Otrzymuje:

Pan Stanisław Tomasz Bortkiewicz
Dyrektor Biura Spraw Korporacyjnych