

Legalny monitoring floty

w trzech aspektach prawno-podatkowych



Zastosowanie monitoringu adnakładujemy nie tylko w branży motoryzacyjnej, ale przedsiębiorstwach handlowych, transportowych, spedycyjnych czy usługowych. Rozwiązani technologicznych w tym zakresie jest wiele, bowiem na rynku jest przynajmniej kilkadziesiąt firm oferujących tego typu usługę. Montując urządzenia GPS w naszych pojazdach przeznaczonych dla pracowników warto jednak pochylić się również nad przepisami prawnymi w tym zakresie, w szczególności związanymi z przetwarzaniem danych w aspekcie rozporządzenia RODO.

Monitoring pojazdów służbowych pracowników pozwala na szybkie i łatwe zlokalizowanie floty pojazdów, ułatwia prowadzenie działalności gospodarczej oraz sprawowanie kontroli nad wydatkami, niezależnie od tego czy dysponujemy jednym, czy kilkoma autami w firmie.

Pracodawca, który chce zamontować lokalizatory GPS w pojazdach służbowych, które następnie będą użytkowane przez pracowników, powinien w pierwszej kolejności ustalić zasady monitorowania zgodnie z RODO.

Firma ma trzy możliwości prawno - podatkowe, aby przekazać pojazd służbowy do używania pracownikowi. Pierwsza, to

korzystanie z pojazdu służbowego do celów wyłącznie służbowych. Druga to przekazanie pojazdu służbowego poprzez zawarcie umowy o powierzeniu mienia służbowego i umożliwienie korzystania z tego pojazdu pracownikowi do celów prywatnych na podstawie umowy użyczenia - zatem nieodpłatnie. Trzeci sposób to zawarcie z pracownikiem umowy o charakterze mieszanym, w której z jednej strony pracownik używa pojazd do celów służbowych, a po godzinach jest on mu wynajmowany przez pracodawcę. Zasady przetwarzania danych RODO będą inne w każdym z trzech omówionych wcześniej przypadków. W pierwszym, pracodawca informuje pracownika poprzez przekazanie mu obowiązku informacyjnego RODO wynikającego z art. 13. W drugim, w sytuacji kiedy monitoring GPS będzie służył

trasy pracownika również poza godzinami pracy, a więc w czasie prywatnym, należy uzyskać od pracownika wyrażną zgodę na przetwarzanie jego danych związanych z lokalizacją. W trzecim, pracodawca spełnia obowiązek informacyjny RODO wynikający zarówno z umowy powierzenia mienia do celów służbowych, jak i z umowy najmu pojazdu do celów prywatnych. Nie ma konieczności uzyskania od pracownika odrębnej zgody, bowiem wyraził już ją pracownik poprzez zawarcie obu umów i złożenie zgodnych oświadczeń woli.

Cele, zakres i sposób zastosowania formy monitoringu, ustala się w układzie zbiorowym pracy bądź regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy czy też nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy. Pracodawca musi skorynkretyzować cele monitoringu, wskazując precyzyjnie sytuacje, w których będą podejmowane czynności kontrolne. Pracodawca informuje pracowników o wprowadzeniu monitoringu, w sposób przyjęty u danego pracodawcy, nie później niż 2 tygodnie przed jego uruchomieniem.

Najlepszą formą, która pozwoli określić wszelkie prawne zasady funkcjonowania floty, jest natomiast polityka flotowa, która będzie zawierała regulamin monitorowania i użytkowania pojazdów służbowych. Dane osobowe powinny być przechowywane tylko przez okres niezbędny do uzyskania określonego celu (co do zasady przez okres nieprzekraczający trzech miesięcy, wyjątek stanowi sytuacja, w której nagranie z monitoringu może być użyte lub będzie użyte jako dowód w postępowaniu prowadzonym na podstawie prawa - w takim przypadku okres przechowywania nagrania z monitoringu wydłuża się do chwili prawomocnego zakończenia przedmiotowego postępowania). Po upływie tego czasu, należy niezwłocznie usunąć dane osobowe. Ważne jest również samo usunięcie danych, jak i wykazanie, że faktycznie doszło do ich usunięcia. Pracodawca, jako administrator danych powinien poinformować pracownika, że usunął dane po upływie ustalonego wcześniej okresu. Rozwiązaniem może być protokół w formie pisemnej, potwierdzający usunięcie danych. Celem instalacji urządzeń lokalizacyjnych może być nadzór nad właściwym wykonywaniem pracy w terenie lub ochrona mienia pracodawcy. Warto wskazać, że urządzenie GPS może zapisywać dane dotyczące stylu jazdy, rozpoczęcia i zakończenia podróży, zużycia paliwa, postojów, prędkości etc.

W polityce flotowej należy wskazać czy pojazd służbowy może być wykorzystywany do celów prywatnych i na jakiej podstawie prawnej tj. czy będzie to umowa powierzenia mienia wraz z umową użyczenia czy umowa powierzenia mienia wraz z umową najmu. Wobec umowne winny stanowić załączniki do polityki flotowej.

Informacje o stosowaniu monitoringu umieścić należy w miejscu widocznym w każdym pojeździe, w zasięgu wzroku kierowcy.

Oczywiście pojawiają się wątpliwości, zarówno po stronie pracodawców, jak i pracowników, czy można zbierać dane kiedy z pojazdu korzystamy do celów prywatnych. Jednym z głośniejszych orzeczeń, który to rozstrzygał, jest wyrok z dnia 13 grudnia 2022 r., który zapadł przed Europejskim Trybunałem Praw Człowieka w sprawie Florindo de Almeida Vasconcelos Gramajo przeciwko Portugalii (skarga nr 26958/16). 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., zmienionej na-

stępie 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 częściej montują GPS w samochodach służbowych. Ten wyrok może być cenną wskazówką interpretacyjną dla art. 13(1) ustawy z 26 czerwca 1974 r. o Kodeksie 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.

W dużych przedsiębiorstwach, które dysponują flotą samochodów, niierzadko pracodawcy mają problem z rozgraniczeniem w praktyce stosowania monitoringu GPS do realizacji prawie usprawiedliwionych interesów pracodawcy, w warunkach korzystania przez pracownika z samochodu służbowego do celów prywatnych, gdy pracodawca takową możliwość dopuszcza. Z jednej strony istnieje możliwość techniczna tymczasowego wyłączenia mechanizmu śledzenia położenia samochodu, podczas korzystania z samochodu wyłączenie w celach prywatnych. Z drugiej strony, ze względu na bezpieczeństwo pracownika oraz ochronę mienia pracodawcy, lepiej dla przedsiębiorcy by weryfikował pojazd. Ułatwieniem zatem jest rozwiązanie przedstawione jako to trzecie, kiedy są de facto w jednym dokumencie konstrukcje dwóch umów - powierzenia mienia i najmu pojazdu. Wtedy pracodawca nie uzyskuje odrębnej zgody pracownika i zbiera dane w czasie służbowym i czasie prywatnym (bowiem wynajmując pojazd pracownikowi musi mieć kontrolę nad wyrażonymi mieniem, jednocześnie zapewnia bezpieczeństwo pracownikowi - najemcy - gdyby w trasie cokolwiek się wydarzyło).



Autor:
Małgorzata Miller
nieko prawnic, M. Krotoski Adwokaci i Radcy Prawni, członek Stowarzyszenia Prawników Rynku Motoryzacyjnego

Adwokat Jerzy Krotoski oraz adwokat Maciej Krotoski z kancelarii Kanceleri
M. Krotoski Adwokaci i Radcy Prawni s.p. z
sędziem WKK