

Wrocław, den 07.06.2018

**NEWSLETTER Nr. 14/2018/Legal<sup>1</sup>**

**MITARBEITERÜBERWACHUNG**

Am 25.05.2018 trat das Gesetz vom 10.05.2018 über den Schutz personenbezogener Daten (Gesetzblatt Pos. 1000) in Kraft, das weitere revolutionäre Änderungen in Bezug auf polnische Arbeitgeber und Arbeitnehmer einführte. Zum Arbeitsgesetzbuch wurden Vorschriften über die Möglichkeit der Einführung einer besonderen Aufsicht durch den Arbeitgeber in Form von technischen Mitteln zur Bildregistrierung (Überwachung) sowie die Möglichkeit der Einführung der Kontrolle der dienstlichen E-Mails der Mitarbeiter durch den Arbeitgeber (E-Mail-Überwachung) eingeführt.

Nach den oben genannten Änderungen soll die Überwachung sowohl die Überwachung des Arbeitsplatzes (also auch des Computers, des Firmenwagens) als auch des Geländes um den Arbeitsplatz umfassen. Mit der Einführung der Überwachung muss der Arbeitgeber nachweisen, dass sie notwendig ist, um die Sicherheit der Arbeitnehmer zu gewährleisten oder Eigentum zu schützen, möglicherweise die Produktion zu kontrollieren oder vertrauliche Informationen zu bewahren, deren Offenlegung den Arbeitgeber schädigen könnte. Die Überwachung kann in der Regel keine sanitären Einrichtungen, Garderoben, Kantinen, Raucherräume oder Räumlichkeiten, die der Gewerkschaft zur Verfügung gestellt werden, umfassen. Darüber hinaus kann der Arbeitgeber die entstandenen Bildaufnahmen für einen Zeitraum von höchstens 3 Monaten ab dem Datum der Aufzeichnung speichern, und danach werden die Aufzeichnungen vernichtet, es sei denn, sie stellen einen Beweis im Verfahren dar oder der Arbeitgeber hat erfahren, dass sie einen solchen Beweis darstellen können. In diesem Fall wird die Frist bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens verlängert.

Was die Überwachung der elektronischen Post betrifft, muss der Arbeitgeber bei deren Einführung nachweisen, dass es notwendig ist, um eine Arbeitsorganisation zu gewährleisten, die die volle Nutzung der Arbeitszeit und die ordnungsgemäße Nutzung der dem Arbeitnehmer zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel ermöglicht. Gleichzeitig kann die Überwachung elektronischer Post nicht die Vertraulichkeit der Korrespondenz und anderer persönlicher Rechte eines Angestellten verletzen.

Wichtig ist, dass die Ziele, der Umfang und die Methode der Überwachung, einschließlich E-Mail-Überwachung, gemäß den neuen Vorschriften im Tarifvertrag oder in der Betriebsordnung oder - wenn der Arbeitgeber nicht vom Tarifvertrag erfasst ist oder zur Festlegung einer Betriebsordnung nicht verpflichtet ist - in einer Bekanntmachung festzulegen sind. Diese Informationen müssen vom Arbeitgeber vor Arbeitsbeginn schriftlich an den Arbeitnehmer weitergegeben werden. Der Arbeitgeber ist außerdem verpflichtet, die Arbeitnehmer über die Einführung der Überwachung in einer bei ihm akzeptierten Weise zu informieren, spätestens jedoch zwei Wochen vor dem Start. Wenn

---

<sup>1</sup> Der vorliegende Newsletter stellt keine rechtliche oder steuerliche Beratung dar.

der Arbeitgeber beschließt, eine Überwachung einzuführen, ist er außerdem verpflichtet, die überwachten Räumlichkeiten und das überwachte Gelände bis spätestens einen Tag vor dem Start sichtbar und lesbar mit geeigneten Schildern oder akustischen Hinweisen zu kennzeichnen.

Die Einführung der oben genannten Änderungen war notwendig, da in den bisher geltenden Vorschriften nicht festgelegt wurde, ob, unter welchen Bedingungen und mit welchen Werkzeugen die Anwendung der Mitarbeiterüberwachung möglich ist.

Falls Sie weitere Fragen haben, stehen wir Ihnen gern zur Verfügung.