



Ministerstwo Cyfryzacji

Sekretarz Stanu
Dariusz Standerski

BM.WP.057.66.2026
Warszawa, 02 maja 2026 r.

**Szanowny Pan
Włodzimierz Czarzasty
Marszałek Sejmu RP**

Dot. pisma z 30 marca br. Posłów na Sejm RP Pani Pauliny Matysiak oraz Pana Janusza Cieszyńskiego w sprawie planów wdrożenia narzędzi do monitorowania pracy zdalnej w Ministerstwie Cyfryzacji i jednostkach podległych (interpelacja nr 16217)

Szanowny Panie Marszałku,

poniżej przedstawiam odpowiedzi na zadane przez Posłów pytania.

Ad 1) Czy w Ministerstwie Cyfryzacji, Centrum Obsługi Informatycznej, NASK i innych jednostkach podległych albo nadzorowanych przez resort planowane jest lub zostało rozpoczęte wdrożenie narzędzia TimeCamp bądź innego narzędzia służącego do monitorowania aktywności pracowników przy pracy zdalnej lub stacjonarnej?

Rozwiązanie klasy TimeCamp było stosowane w Ministerstwie Cyfryzacji w czasach rządu Prawa i Sprawiedliwości/Zjednoczonej Prawicy. Z dostępnej dokumentacji wynika, że system TimeCamp został uruchomiony 21 listopada 2016 r.

Informacja o wdrożeniu była komunikowana pracownikom poprzez oficjalne wiadomości służbowe, a system był przedstawiany jako narzędzie wspierające organizację i samokontrolę czasu pracy, a nie narzędzie sankcyjne. W komunikacji podkreślano, że rozwiązanie nie rejestruje treści pracy, korespondencji ani danych wrażliwych, a jego celem jest lepsze planowanie i rozliczanie czasu pracy przy komputerze podczas pracy stacjonarnej.

System był wykorzystywany w Ministerstwie w latach 2016–2020, tj. do momentu zniesienia Ministerstwa Cyfryzacji w październiku 2020 r. i przeniesienia jego zadań do Kancelarii Prezesa Rady Ministrów.

Obecne analizy prowadzone w Ministerstwie nie stanowią powrotu do wcześniejszego wdrożenia. Mają one charakter porządkujący i odnoszą się do wyzwań organizacyjnych związanych z funkcjonowaniem zespołów rozproszonych oraz rosnącą liczbą ustawowych zadań nakładanych na resort po jego ponownym utworzeniu w 2023 r.

Ad 2) Jakie dokładnie funkcje tego narzędzia mają być wykorzystywane? Czy są to na przykład rejestrowanie aktywności klawiatury i myszy, czasu bezczynności, używanych aplikacji i stron internetowych, tytułów okien, nazw dokumentów, tematów wiadomości e-mail, danych z komunikatorów, zrzutów ekranu lub innych form monitoringu?

Nie podjęto decyzji o wdrożeniu narzędzia ani o uruchomieniu jakichkolwiek funkcji operacyjnych.

Ad 3) Jaki jest cel wdrożenia tego rodzaju narzędzia i jakie konkretne problemy organizacyjne ma ono rozwiązać?

Nie podjęto decyzji o wdrożeniu narzędzia ani o uruchomieniu jakichkolwiek funkcji operacyjnych.

Ad 4) Czy resort dysponuje analizami, badaniami lub ocenami potwierdzającymi, że wdrożenie narzędzi tego typu w administracji publicznej rzeczywiście poprawia efektywność pracy, jakość realizowanych zadań oraz dobrostan pracowników?

Ministerstwo Cyfryzacji nie dysponuje odrębnymi analizami lub badaniami dotyczącymi wdrożenia tego typu narzędzi w administracji publicznej. Z dostępnej dokumentacji wynika, że system TimeCamp został uruchomiony w Ministerstwie Cyfryzacji 21 listopada 2016 r., zatem w czasach poprzednich rządów.

Informacja o wdrożeniu była komunikowana pracownikom poprzez oficjalne wiadomości służbowe, a system był przedstawiany jako narzędzie wspierające organizację i samokontrolę czasu pracy, a nie narzędzie sankcyjne. W komunikacji podkreślano, że rozwiązanie nie rejestruje treści pracy, korespondencji ani danych wrażliwych, a jego celem jest lepsze planowanie i rozliczanie czasu pracy przy komputerze podczas pracy stacjonarnej.

System był wykorzystywany w Ministerstwie w latach 2016–2020, tj. do momentu zniesienia Ministerstwa Cyfryzacji w październiku 2020 r. i przeniesienia jego zadań do Kancelarii Prezesa Rady Ministrów.

Ad 5) Czy przed podjęciem decyzji o wdrożeniu przeprowadzono analizę alternatywnych, mniej inwazyjnych sposobów organizacji i rozliczania pracy, zgodnych z zasadą proporcjonalności i minimalizacji danych?

Nie podjęto decyzji o wdrożeniu narzędzia ani o uruchomieniu jakichkolwiek funkcji operacyjnych.

Ad 6) Czy przed wdrożeniem przeprowadzono ocenę skutków dla ochrony danych, analizę ryzyka oraz konsultacje z inspektorem ochrony danych?

Nie podjęto decyzji o wdrożeniu narzędzia ani o uruchomieniu jakichkolwiek funkcji operacyjnych.

Ad 7) Czy przeprowadzono analizę zgodności planowanego rozwiązania z przepisami Kodeksu pracy, RODO oraz zasadą poszanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika?

Nie podjęto decyzji o wdrożeniu narzędzia ani o uruchomieniu jakichkolwiek funkcji operacyjnych.

Ad 8) Czy system został oceniony pod kątem tego, czy stanowi „system sztucznej inteligencji” w rozumieniu AI Act?

Nie podjęto decyzji o wdrożeniu narzędzia ani o uruchomieniu jakichkolwiek funkcji operacyjnych.

Ad 9) Czy przygotowano dokumentację i analizę ryzyka wymaganą przez AI Act, w tym środki nadzoru człowieka i przejrzystości?

Z uwagi na brak decyzji o wdrożeniu systemu nie sporządzono dokumentacji ani formalnych analiz ryzyka, o których mowa w rozporządzeniu (UE) 2024/1689 (AI Act).

Ad 10) Jakie kategorie danych mają być gromadzone przez to narzędzie, przez jaki okres będą przechowywane, kto będzie miał do nich dostęp oraz na jakiej podstawie prawnej będą przetwarzane?

Nie podjęto decyzji o wdrożeniu narzędzia ani o uruchomieniu jakichkolwiek funkcji operacyjnych.

Ad 11) Gdzie będą przechowywane dane zbierane przez to narzędzie? Czy będzie się to odbywać w ramach infrastruktury własnej instytucji czy na serwerach dostawcy usługi?

Nie podjęto decyzji o wdrożeniu narzędzia ani o uruchomieniu jakichkolwiek funkcji operacyjnych.

Ad 12) Czy dane pozyskiwane przez to narzędzie będą mogły być wykorzystywane przy ocenie pracowniczej, przyznawaniu premii, awansach, postępowaniach dyscyplinarnych lub podejmowaniu innych decyzji kadrowych?

Nie podjęto decyzji o wdrożeniu narzędzia ani o uruchomieniu jakichkolwiek funkcji operacyjnych.

Ad 13) Czy odbyły lub odbędą się konsultacje z pracownikami i reprezentującymi ich organizacjami związkowymi przed wdrożeniem tego rozwiązania? Jeśli tak, to w jakiej formule i z jakim rezultatem?

Jeżeli zostanie podjęta decyzja o wdrożeniu narzędzia z pewnością takie konsultacje się odbędą.

Ad 14) Czy pracownicy zostali w pełni poinformowani o zakresie monitoringu, sposobie działania systemu, możliwych konsekwencjach dla nich oraz przysługujących im prawach?

Ponieważ w MC nie została podjęta decyzja o wdrożeniu tego rozwiązania, więc nie było o czym dotychczas informować pracowników. Jeżeli MC będzie wdrażało rozwiązanie tego typu, to z odpowiednim wyprzedzeniem wynikającym z przepisów pracownicy otrzymają stosowną informację.

Ad 15) Jakie działania zamierza podjąć resort, aby poprawiać efektywność pracy w podległych instytucjach poprzez usprawnienie procesów i rozwiązanie zgłaszanych przez pracowników problemów?

Ministerstwo Cyfryzacji realizuje działania na rzecz poprawy efektywności pracy poprzez doskonalenie procesów wewnętrznych, cyfryzację obiegu dokumentów, rozwój narzędzi organizacyjnych oraz wsparcie kompetencyjne pracowników, bez narzucania jednostkom podległym konkretnych rozwiązań technicznych.

Z wyrazami szacunku

Dariusz Standerski
Sekretarz Stanu
/dokument podpisany elektronicznie/

Do wiadomości:

Kancelaria Prezesa Rady Ministrów - Departament Spraw Parlamentarnych