



# Szef nie może wszystkiego s

## Konferencje „PB” Prawnicy, sądy i organy państwowe przestrzegają przed monitoringiem w pracy bez określenia jego zasad i z naruszeniem prywatności

Iwona Jackowska

i.jackowska@pb.pl ☎ 22-333-99-99

Monitoring pracowników jest dopuszczalny, ale nie może być prowadzony swobodnie, chociaż prawo wprost nie reguluje takich działań. Określone wymagania postawiło firmom orzecznictwo, począwszy od wyroków Europejskiego Trybunału Praw Człowieka (ETPC).

– Z tego orzecznictwa wynika, że żądna forma monitoringu aktywności pracowników nie może nadmiernie wkraczać w ich prywatność – zwróciła uwagę Edyta Jagiełło, radca prawny w kancelarii Raczkowski i Paruch, podczas „Forum Prawa IT i nowych technologii”, zorganizowanego przez „Puls Biznesu”.

20 lat temu w wyroku z czerwca 1997 r., w sprawie Halford przeciwko UK, europejski trybunał do zakresu pojęcia „życie prywatne” zaliczył również rozmowy prowadzone z telefonów służbowych. Według niego pracownik zachowuje prawo do pewnej sfery prywatności nawet podczas wykonywania obowiązków służbowych. Jednocześnie zastrzegł, że w określonych sytuacjach można jednak sobie wyobrazić potrzebę stosowania podsłuchu, np. jeżeli służy on kontroli pracowników, których praca polega na rozmowach z klientami lub kontrahentami, a jego celem będzie sprawdzanie jako-

ści wykonywanych zadań i zapewnienie ich prawidłowego przebiegu.

### Kilka przykazań

Jest kilka ogólnych zasad, których pracodawca musi przestrzegać, jeśli zdecyduje się na monitorowanie zatrudnionych. Przede wszystkim powinien mieć uzasadniony tego cel, poza tym zastosować odpowiednio do niego środki i powiadomić pracowników o możliwości prowadzenia takiego rodzaju nadzoru, a dla zachowania wspomnianej ochrony prywatności zakazać wykorzystywania do celów prywatnych sprzętu służbowego podlegającego kontroli. Naczelny Sąd Administracyjny (NSA) podsumował te wymagania w wyroku z 13 lutego 2014 r., podkreślając też, że stosując taki monitoring, przedsiębiorca musi uwzględnić przepisy o ochronie danych osobowych. Ponieważ pracownik powinien mieć świadomość, że jest poddawany tego rodzaju działaniom, trzeba w firmie określić szczegółowo ich zasady, a zapoznany z nimi zatrudniony powinien potwierdzić ich znajomość stosownym podpisaniem oświadczenia o akceptacji.

– Dbanie o dobro zakładu to jedna z głównych przesłanek dopuszczalności monitorowania pracowników w miejscu pracy. Inne usprawiedliwione cele to zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, kontrola jej sumiennego wykonywania, czyli zgodnie z umową, jakości świadczonych usług (np. przez pracowników centrali telefonicznych), ochrona mienia pracodawcy uzasadniająca przede

wszystkim stosowanie monitoringu wizyjnego czy ochrona informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa. W tym ostatnim przypadku najczęściej jest praktykowany nadzór nad e-mailami – wyliczyła radca.

Przeglądanie poczty elektronicznej należy do najpopularniejszych i zarazem dopuszczalnych form monitoringu. Edyta Jagiełło przypomniała, że dopiero ustanowienie w firmie zakazu wykorzystywania jej do celów osobistych pozwala zajrzeć nawet do prywatnej korespondencji pracownika. Europejski trybunał zwrócił na to uwagę w orzeczeniu sprzed roku. Jednak pracownicy muszą o takim zakazie wiedzieć.

– To jest oczywiście problem z uwagi na ochronę tajemnicy korespondencji. Jednak pracownicy pod zasłoną wiadomości zatytułowanej „Zdjęcia z wakacji” mogą wysyłać poufne informacje firmy. Jeżeli pracodawca prowadzący monitoring znajdzie taką korespondencję, będzie mógł wyciągnąć określone konsekwencje wobec jej adresata – podkreśliła Edyta Jagiełło.

### Utwór (nie)własny

Do częstych form monitorowania należy także kontrola wykorzystania komputerów firmowych. Okazuje się przy tym, że choć pracodawca może wyciągnąć wobec pracowników określone konsekwencje, gdy użyją ich do celów niezwiązanych z pracą, to np. nie ma praw do stworzonych na nich dzieł wybiegających poza zakres obowiązków służbowych.

– Wyobraźmy sobie, że jestem zatrudniona w firmie jako radca prawny i zgod-

### BEZ ODCISKU

#### PALCA:

Kontrole z wykorzystaniem danych biometrycznych, czyli np. odcisku palca są uznane przez NSA i generalnego inspektora ochrony danych za zbyt dużą ingerencję w prywatność. Sąd wskazał wyraźnie, że zastosowanie tego rozwiązania np. do sprawdzania czasu pracy jest nieproporcjonalne do zamierzonego celu przetwarzania takich danych. Można go osiągnąć w różny sposób, a identyfikacyjne karty wejściowe do firm mogą sprawdzić się tak samo dobrze jak odciski palców – podkreśla Edyta Jagiełło, radca prawny w kancelarii Raczkowski Paruch. [FOT. WM]



nie z moimi zadaniami piszę np. artykuł do prasy, podpisując go swoim nazwiskiem, z podaniem nazwy tej firmy. W takim przypadku prawa autorskie majątkowe do publikacji, jako utworu wykonanego zgodnie z zakresem moich obowiązków, przysługują pracodawcy. Ale jeżeli również hobbystycznie tworzę w pracy program komputerowy, pracodawca skorzystać z niego nie ma prawa – podała przykład dr Gabriela Bar, radca prawny w kancelarii prawnej Szostek, Bar i Partnerzy.

Jak mówiła, wszystko zależy od zakresu obowiązków zatrudnionych. Na pytanie jednego z uczestników forum potwierdziła, że użycie do prywatnych celów służbowego komputera i narzędzi programistycznych jest złe, jednak to nie ma żadnego wpływu na prawa autorskie do powstałych dzięki nim utworów. Zupełnie inaczej jest, gdy pracownik tworzy program na rzecz swojego pracodawcy, bo na tym polega jego praca.

# kontrowersyjnie



– W takim przypadku nie trzeba nawet zawierać umowy o przeniesienie autorskich praw majątkowych. Pracodawca nie musi też przyjąć utworu, ponieważ jego uprawnienia przysługują mu z mocy prawa – przypomniała dr Gabriela Bar.

## Uwaga na dobra osobiste

Pracodawcy nierzadko też kontrolują, jak zatrudnieni wykorzystują dostęp do internetu, a pracowników mobilnych monitorują, używając oprogramowania lokalizującego, np. za pomocą telefonów komórkowych czy systemów GPS w samochodach.

– Odradzam kontrole z wykorzystaniem danych biometrycznych, czyli odcisku palca albo skanu siatkówki oka. Słyszałam o takich próbach dla nadzorowania czasu pracy, które miały zastąpić używanie tzw. wejściówek do biur. Według NSA i generalnego inspektora ochrony danych osobowych takie rozwiązania zbyt daleko ingerują w prywatność. Generalny inspektor

dopuszcza je przy nadzorze dostępu do pomieszczeń szczególnego rodzaju, w których są składowane np. artykuły niebezpieczne czy przechowywane dokumenty zawierające tajemnice przedsiębiorstwa – poinformowała przedstawicielka kancelarii Raczkowski Paruch.

Nie rekomenduje ona także wszczepiania chipów ani badań za pomocą wariografu. Sądy, generalny inspektor ochrony danych osobowych, a także resort pracy zwracają uwagę, że korzystanie przez pracodawcę z jakiegokolwiek formy kontroli pracowników musi odbywać się z poszanowaniem ich dóbr osobistych i prawa do prywatności. Przy monitoringu nie jest trudno o ich naruszenie, a z tym mogą wiązać się określone roszczenia. Edyta Jagiełło podkreśliła, że naruszenie konstytucyjnego prawa do życia prywatnego i tajemnicy korespondencji jest zagrożone nawet odpowiedzialnością karną, podobnie jak nieprzestrzeganie ustawy o ochronie danych osobowych. ©