

Pracownik pod czujnym okiem pracodawcy

MONITORING | Kamery mogą śledzić, ile czasu zatrudniony spędza, pijąc kawę. Szef może też sprawdzać, do czego podwładny wykorzystuje służbową skrzynkę.

KATARZYNA WÓJCIK-ADAMSKA

Kodeks pracy nie nadąża za postępem technologicznym. Nie znajdziemy więc w nim bezpośrednich regulacji dotyczących monitoringu zatrudnionych. Skoro jednak pracownik jest zobowiązany sumiennie i starannie wykonywać swoje obowiązki, zwłaszcza przestrzegać czasu i porządku pracy, a obowiązek organizowania czasu spoczywa na pracodawcy, to szef może skontrolować jego poczynania.

Szef przeczyta listy i sprawdzi billingi

Kiedy więc ktoś, zamiast pracować, koresponduje ze znajomymi, pracodawca może nie tylko zajrzeć mu przez ramię, ale także do skrzynki e-mailowej. Nie wolno wykorzystywać czasu pracy ani firmowego sprzętu do celów innych niż wynikające ze stosunku pracy.

Jeśli jednak przełożony naruszy dobra osobiste podwładnego, przeglądając jego prywatne e-maile, może za to stono zapłacić.

Wgląd do korespondencji pracownika związanej z wykonywaniem obowiązków służbowych jest dozwolony. To przedsiębiorca jest bowiem właścicielem adresu firmowego, a zatrudniony działa i prowadzi korespondencję niejako w jego imieniu. Szef ma więc prawo zajrzeć do jego e-maili, aby sprawdzić, czy nie wysłał informacji, które mogą np. naruszyć tajemnicę handlową.

Jeżeli zatem nie chcemy narazić się na stratę zajęcia,

•**OPINIA**

Magdalena Zwolińska

advokat w kancelarii
DLA Piper Wiater

Monitoring może być stosowany jedynie w celu ochrony rzeczywistych interesów pracodawcy, np. zabezpieczenia systemu informatycznego i danych przed wirusami, zapewnienia bezpieczeństwa pracowników, wykrycia czynów nieuczciwej konkurencji itd. Najwięcej kłopotów jest z pocztą elektroniczną. Służbowa skrzynka e-mailowa jest własnością pracodawcy, dlatego pracownik nie powinien z niej korzystać do celów prywatnych, co często się zdarza. Z jednej strony zatrudniony, decydując się na wymianę prywatnych e-maili przez konto firmowe, powinien liczyć się z ryzykiem naruszenia swojej prywatności. Z drugiej – nie można twierdzić, że pracodawca może kontrolować każdą wiadomość na skrzynce służbowej, a nawet taką, której tytuł wyraźnie wskazuje na prywatny charakter.

nie powinniśmy nadużywać skrzynki firmowej do celów prywatnych.

Pracodawca ma prawo również kontrolować rozmowy telefoniczne. Korzystanie z telefonu służbowego do celów prywatnych może zostać zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Tak orzekł Sąd Najwyższy (sygn. I PKN 93/97). Przełożony może więc przeanalizować billingi.

Kontrolowany musi wiedzieć

Zainteresowani muszą jednak wiedzieć, iż chlebodawca stosuje takie kontrole.

– Monitoring najczęściej wymaga poinformowania pracowników o jego stosowaniu. Muszą znać zakres, formę oraz cele monitoringu (np. podniesienie efektywności pracy, zapobieganie „przeciekaniu” tajemnicy przedsię-

biorstwa). Najlepiej taką informację zawrzeć w regulaminie pracy. Zatrudnionych należy także zapoznać z zasadami stosowania monitoringu – tłumaczy Katarzyna Sarek, radca prawny z **Kancelarii Raczkowski i Wspólnicy**.

I dodaje, że istnieją wyjątkowe sytuacje, które uzasadniają wprowadzenie ukrytego monitoringu, czyli takiego, o którym pracownicy nie zostali poinformowani. Wolno to uczynić w razie zagrożenia, że ta informacja uniemożliwiłaby osiągnięcie uzasadnionego i istotnego celu, dla którego kontrolę wprowadzono, np. wykrycie źródła przecieku tajemnicy firmowej do konkurencji. Nawet w takich wypadkach jednak monitoring należy stosować z dużą ostrożnością.

– Pracodawcy powinni pamiętać, że w trakcie tej kontroli mogą uzyskiwać dane osobowe, do których przetwarzania nie są upoważnieni. Takie dane (m.in. prywatną kore-

DLA „RZ”



ARCHIWUM PRYWATNE

spondencje) należy niezwłocznie usuwać – zwraca uwagę Katarzyna Sarek.

Film tak, ale nie z szafki

Prawo nie zabrania również monitorowania aktywności zatrudnionego w pracy. Kamery mogą więc śledzić, ile czasu spędza np. w stołówce, a ile przy biurku. Należy jednak pamiętać, że monitoring nie powinien ingerować w intymną sferę życia ani prowadzić do naruszenia godności osobistej pracownika. Umieszczenie kamer w toaletach niewątpliwie stanowiłoby naruszenie.

Pracownik, który uzna, że jego dobra osobiste zostały naruszone, może zwrócić się do sądu. Może m.in. żądać zapłaty odpowiedniej kwoty na wskazany cel społeczny lub zadośćuczynienia pieniężnego. To zaś może sięgnąć nawet kilkuset tysięcy złotych.

– Co do zasady, niedopuszczalny jest też monitoring stały. Powinien być stosowany tylko doraźnie, np. w związku z zaistnieniem szczególnych okoliczności (obniżenie efektywności pracy czy kradzież). Forma i zakres monitoringu powinny być odpowiednie do tego, jakie cele pracodawca chce osiągnąć poprzez jego wprowadzenie – mówi Katarzyna Sarek.

Przykładowo, jeżeli wprowadzono monitoring w celu ograniczenia korzystania z Internetu do celów prywatnych, to monitoring nie może obejmować kontroli korespondencji. ■

@ masz pytanie, wyślij e-mail do autorki

k.wojcik@rp.pl