

PRACOWNIK PO GODZINACH

Granice prywatności

Uważaj, co robisz po godzinach

ZWOLNIENIA | Czy za zdjęcia na portalu społecznościowym można stracić pracę? Nie jest to wykluczone, gdy fotografie są kompromitujące, a pracownik wykonuje zawód zaufania publicznego

MARTA GADOMSKA

Wiele firm ingeruje w sferę prywatności, mimo że gwarantuje ją konstytucja. Okazuje się, że oko Wielkiego Brata jest wszędzie: w pracy, w domu, a nawet na wakacjach. Przekonał się o tym niejeden podwładny.

Swego czasu prasa rozpisywała się o sprawie mężczyzny, który pożegnał się z posadą w banku, bo zdjęcie z miejsca pracy umieścił na Naszej-Klasie pośród innych, zrobionych w trakcie zakrapianych imprez. W żaden sposób utrata etatu nie była spowodowana naruszeniem służbowych obowiązków.

– I nie musiała być. Wszystko zależy od miejsca i charakteru wykonywanej pracy. Jeżeli ktoś jest zatrudniony w banku, kancelarii prawnej, w urzędzie czy nawet w szkole, to pracodawca może wymagać, by jego zachowanie po godzinach nie godziło w dobre imię firmy czy instytucji i tym samym nie podważało jej autorytetu – tłumaczy

Maciej Chakowski z firmy C&C Chakowski & Ciszek. – W przeciwnym razie są podstawy, by zwolnić go z powodu utraty zaufania – dodaje.

Zgadza się z nim inni eksperci. Przypominają jednak, że **utrata zaufania trzeba udowodnić i choć nie musi się ona wiązać z wykonywaniem obowiązków pracowniczych, to nie należy popadać w skrajność.** Nie ma przecież nic nagannego w tym, że petenci znajdą np. na Facebooku zdjęcie urzędnika, który opala się na plaży, leżąc w kąpielówkach.

Za przestępstwo

Będzie inaczej, jeżeli na wakacjach popełni przestępstwo. Spotkało to jednego z naszych czytelników. Zwolniono go z pracy za to, że podczas urlopu prowadził motorówkę, mając 0,5 promila alkoholu w organizmie. I znowu obowiązki służbowe nie zostały naruszone, ale rozwiązanie umowy było uzasadnione. Art. 52 kodeksu pracy pozwala bowiem na

zwolnienie bez wypowiedzenia z winy pracownika, jeśli ten w trakcie zatrudnienia popełni przestępstwo, które uniemożliwia dalsze jego zatrudnianie na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub stwierdzone prawomocnym wyrokiem.

Ostrożnie z restrykcjami

Niektóre firmy opierające działalność na zaufaniu klientów już na starcie ograniczają życie po godzinach, wprowadzając w przepisach wewnętrznych określone zachowania. Choć większość prawników ma co do tego wątpliwości, to w regulaminie pracy lub kodeksie etycznym można znaleźć wytyczne, czego pracownicy powinni unikać, niezależnie od tego, czy są w pracy, czy w domu.

Ingerencją w prywatność są również wymagane kanony ubioru. Przykładowo Artur Andersen określał je bezpośrednio w umowach o pracę. Z angażu wynikało, jaki strój i w ja-

→ **OPINIA**

Patrycja Zawirska

prawnik w Kancelarii **Bartłomiej Raczkowski**



ARCHIWUM PRYWATNE

Prywatność to jedno z dóbr gwarantowanych w konstytucji. Ustawa zasadnicza pozwala na jej ograniczenie tylko w wyjątkowych sytuacjach. Jednym z wymogów jest to, by wkroczenie w prywatność odbywało się na podstawie przepisu ustawy.

kim kolorze należy nosić. Na szczęście inne firmy tak radykalnych kroków nie podejmują, ale zdarza się, że preferowany ubiór określają w regulaminie pracy. Czy kogoś, kto nie stosuje się do tych wytycznych, można zwolnić?

– To ostateczność, choć można sobie wyobrazić sytuacje kontrowersyjne i skrajne, kiedy np. pracownik banku nie chce zrezygnować z irokeza. Praco-

DLA „RZ”

Zgodnie z kodeksem pracy pracodawca może żądać dbania o dobro zakładu. Przepis ten tylko wyjątkowo uzasadnia ingerencję w prywatność. Należy z ostrożnością podchodzić do regulacji wewnętrznych, które odnoszą się do zachowania pracowników w czasie wolnym. Można podjąć próbę podważenia ich skuteczności niezależnie od tego, jakiej branży dotyczą. Ponadto mogą one pomóc pracownikowi w dochodzeniu np. zadośćuczynienia z tytułu naruszenia prywatności.

dawca może nie akceptować takiej fryzury, bo zatrudniony traci przez nią wiarygodność w oczach klienta, a poza tym jego wygląd nie idzie w parze z powagą finansowej instytucji – tłumaczy Grzegorz Orłowski, radca prawny w spółce Patulski – Orłowski. ■

@ | masz pytanie, wyślij e-mail do autorki m.gadomska@rp.pl