

Inwigilacja w pracy jest nielegalna

10 kwietnia 2007

Ze względu na konieczność poszanowania życia prywatnego i tajemnicy korespondencji podwładnych pracodawca nie może inwigilować pracownika – uznał Europejski Trybunał Praw Człowieka w sprawie Lynette Copland przeciwko Wielkiej Brytanii (sygn. 62617/00). Lynette Copland udowodniła, że od 1995 roku zarówno jej prywatna korespondencja przesyłana pocztą elektroniczną, jak i jej rozmowy telefoniczne były podsłuchiwane przez dyrektora szkoły, w której pracowała. Inwigilacja w pracy jest naruszeniem art. 8 Europejskiej Konwencji Praw Człowieka.

Jednak sprytni pracodawcy mogą prosić o zgodę podwładnego na przeglądanie jego poczty elektronicznej a niewyrażenie zgody na kontrolę użytkowania poczty lub rozmów telefonicznych może być podstawą wypowiedzenia umowy o pracę, jeśli szef twierdzi, że taka forma nadzoru była niezbędna do właściwego funkcjonowania firmy.

Jeśli pracodawcy przeprowadzą taką kontrolę bez wiedzy pracownika, podwładni mogą w drodze postępowania sądowego dochodzić roszczeń z tytułu naruszenia dóbr osobistych (na podstawie art. 23 i 24 kodeksu cywilnego) lub zwrócić się ze skargą do generalnego inspektora ochrony danych osobowych (GIODO). 67 procent polskich pracodawców kontroluje korespondencję elektroniczną podwładnych. Coraz więcej klientów mają firmy oferujące przedsiębiorcom profesjonalne usługi monitoringu podwładnych (np. szpiegujące oprogramowanie komputerowe).

Źródło: [Centrum Informacji Anarchistycznej](#)