

Powszechny podsłuch

8 marca 2011

Pracodawcy sprawdzają, jak pracownicy wykonują swoje obowiązki nie tylko w miejscu pracy, ale także poza siedzibą firmy – do kontroli wykorzystywane są zewnętrzne firmy, systemy GPS i monitoring wideo.

Jak dowiadujemy się z „Dziennika Gazety Prawnej”, według danych firmy informatycznej HDS dwie na trzy firmy kontrolują pocztę elektroniczną swoich pracowników, a co trzeci polski pracodawca sprawdza, w jaki sposób pracownik korzysta ze służbowych komunikatorów internetowych. Zdarza się, że pracownicy są śledzeni przez zewnętrzne firmy lub dzięki nowoczesnym technologiom, które umożliwiają np. sprawdzenie trasy, jaką wykonuje pracownik służbowym samochodem.

Pracodawca ma prawo sprawdzać, w jaki sposób pracownicy wykonują swoje obowiązki i jak korzystają ze służbowego sprzętu, ale musi wcześniej o tym fakcie poinformować podwładnych, tłumacząc przy tym cel i zasady ich monitorowania w miejscu pracy. Nagrywanie rozmów nie będzie już wtedy podsłuchiowaniem, a montowanie urządzeń GPS – śledzeniem. Pracownik może pozwać firmę, która kontroluje go bez uprzedzenia lub bez uzyskania zgody. Firmy, które nielegalnie inwigilują pracowników, muszą się liczyć z wizytą inspektora pracy i poniesieniem odpowiedzialności karnej za złośliwe lub uporczywe naruszanie praw pracownika. Do walki z nielegalnymi metodami kontroli pracowników przyłączyła się Państwowa Inspekcja Pracy. Zdaniem PIP zasady kontroli w firmie pracodawca powinien zawrzeć w regulaminie pracy.

Firm, które nielegalnie inwigilują podwładnych, nie usprawiedliwia fakt, że przepisy prawa pracy nie regulują wprost kontroli w miejscu pracy. Zdaniem prawników już teraz można określić, które metody są dozwolone i jakie warunki musi spełnić pracodawca, aby je stosować.

– Podstawą są w tym przypadku przepisy kodeksu cywilnego o ochronie dóbr osobistych oraz orzecznictwo Europejskiego Trybunału Praw Człowieka – tłumaczy „DGP” Bartłomiej Raczkowski, partner w Kancelarii Prawa Pracy Bartłomiej Raczkowski.

– Kodeks pracy zobowiązuje pracodawcę do poszanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika – mówi Kamil Kałużny, rzecznik OIP w Łodzi. Stąd dozwolone jest stosowanie monitoringu wideo w firmie, ale już niedozwolone jest monitorowanie np. szatni, stołówek czy toalet. Podobnie sytuacja przedstawia się z pocztą – dozwolone jest sprawdzanie służbowej korespondencji pracownika, nie wolno jednak przeglądać prywatnych e-maili, gdyż to narusza prywatność pracownika i tajemnicę korespondencji.

Póki co pracownicy nie skarżą się do związków np. na śledzenie przez pracodawcę, to jednak coraz częściej sygnalizują, że są w jakiś sposób inwigilowani przez przełożonych. Jest to coraz łatwiejsze dzięki nowoczesnym technologiom. Gdy pracownik podejrzewa, że jest śledzony, podsłuchiwany lub podglądany, powinien zawiadomić o tym policję lub prokuraturę. Z art. 107 kodeksu wykroczeń wynika, że kto w celu dokuczenia innej osobie złośliwie wprowadza ją w błąd lub w inny sposób złośliwie niepokoi, podlega karze ograniczenia wolności, grzywny do 1,5 tys. zł albo karze nagany. Pracownik może też żądać zadośćuczynienia finansowego, jeśli uzna, że pracodawca naruszył jego dobra osobiste – informuje dziennik.

Źródło: [Obywatel](#)