

## Formy kontroli pracowników

data aktualizacji: 2015.04.24



**Współczesny nadzór stosowany przez pracodawców wzbudza liczne wątpliwości. Zwłaszcza gdy jest ukryty lub wkracza w prywatne życie podwładnych. Jak zatem monitorować pracowników, nie łamiąc przy tym prawa?**

Wszelkie przejawy monitoringu pracowników muszą być uzasadnione, a jego forma powinna być zgodna z konstytucyjnym prawem jednostki do prywatności, gwarancji wolności i ochrony komunikowania się. Warto zatem zastanowić się, czy dana forma monitoringu jest właściwa i opłacalna, czyli czy przynosi efekty, nie naruszając praw pracowników, np. do ochrony prywatności.

### **Podwładny musi wiedzieć**

Monitoring w dużej mierze pomaga wykrywać nadużycia, a nawet przestępstwa popełniane przez pracowników. Pracodawca prowadzi w ten sposób nadzór wydajności i jakości pracy podwładnych. Kontrolę można podzielić na dwie grupy. Pierwsza, ogólna, dotyczy wszystkich: np. monitoring internetu, połączeń z telefonu służbowego, blokowanie dostępu do określonych stron internetowych, kontrola poruszania się samochodem służbowym czy jego tankowania. Druga to grupa szczególna, dotyczy bowiem kontrolowania poszczególnych pracowników w związku z przydzielonymi im

zadaniami i stanowiskiem pracy – to chociażby kasjerzy, ochroniarze czy magazynierzy. Pracodawca, który zdecydował się na wprowadzenie monitoringu, powinien wcześniej poinformować pracowników o zakresie i rodzajach kontroli. Podstawowy dokument to przygotowany i przyjęty przez kierownictwo regulamin funkcjonowania monitoringu. Mogą go też sankcjonować odpowiednie zapisy w umowie o pracę lub oddzielne porozumienia.

Tak naprawdę pewna kontrola ze strony pracodawcy jest wpisana w sam stosunek pracy. Pracownicy wykonują swoje zadania pod określonym kierownictwem, w wyznaczonym miejscu i czasie. Przełożeni mają więc prawo sprawdzać, co robią ich podwładni.

## **Definicja bez definicji**

Zapisy dokumentów regulujących monitoring i sposób jego działania powinny być zgodne z Konstytucją RP, kodeksem cywilnym i prawem pracy w zakresie gwarancji obowiązku poszanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika. Kwestie te reguluje także Europejska Konwencja Praw Człowieka oraz orzecznictwo Europejskiego Trybunału Praw Człowieka. Ten ostatni uznał już za niedopuszczalne np. czytanie przez pracodawcę prywatnych e-maili czy podsłuchiwanie prywatnych rozmów podwładnych.

Należy jednak zwrócić uwagę, że obecne przepisy polskiego prawa w nieostry sposób definiują dobra osobiste, do których zalicza się np. prawo do prywatności. Kodeks cywilny zawiera jedynie stwierdzenie, że dobrami osobistymi człowieka są w szczególności: zdrowie, wolność, cześć, swoboda sumienia, nazwisko lub pseudonim, tajemnica korespondencji, nietykalność mieszkania, twórczość naukowa, artystyczna, wynalazcza i racjonalizatorska. Użycie słów „w szczególności” sprawia, że katalog ów nie jest zamknięty. Z kolei Konstytucja RP z 1997 roku w art. 47 stanowi, iż każdy ma prawo do ochrony prawnej życia prywatnego, rodzinnego, czci i dobrego imienia oraz decydowania o swoim życiu osobistym. Konkretyzację tego zapisu zawiera art. 51 Konstytucji, dotyczący jednego z przejawów prawa do prywatności, jakim jest prawo do ochrony danych osobowych, a także art. 49 mówiący o wolności komunikowania się, która obejmuje nie tylko tajemnicę korespondencji, ale i wszelkiego rodzaju kontakty międzyosobowe. Podstawą ochrony dóbr osobistych jest także kodeks pracy, a w szczególności art. 11 kp, zgodnie z treścią którego pracodawca zobowiązany jest szanować godność i inne prawa osobiste pracowników.

## **Jest miejsce i czas**

Tyle teorii, bo w praktyce obecne rozwiązania prawne nie dają jednoznacznych odpowiedzi o granice inwigilacji w miejscu pracy. W ramach tych ogólnych norm prawa, pracodawca może wybrać i wdrożyć program działania systemu monitoringu w swojej firmie, ale w taki sposób, aby nie naruszał on praw jednostki, a jednocześnie chronił go przed nadużyciami ze strony podwładnych. Pracodawca może legalnie monitorować pracowników wszelkimi dostępnymi metodami, pod warunkiem że kontrola i jej normy są uzasadnione, jawne i nie godzą w prawa pracowników, o których była mowa wcześniej. Oczywiście jest również, że monitoring nie może być stosowany do nękania podwładnych.

Realizacja przez pracodawcę monitoringu winna odbywać się również we właściwych ku temu miejscach. Co do zasady, piętnowany jest monitoring ukryty. Montaż kamer czy mikrofonów w łazienkach, szatniach, stołówkach nie spotka się z aprobatą samych pracowników, ale w przypadku powstania konfliktu, najprawdopodobniej także sądu. Niedawno niemiecki rząd ogłosił, że zamierza ograniczyć możliwości nadzorowania pracowników w miejscu pracy. To wynik skandalu wywołanego przez stosowanie ukrytych kamer w sieciach supermarketów i firmie telekomunikacyjnej. Nowe rozwiązania mają zakazywać ukrytego monitoringu wizyjnego oraz

stosowania go w takich miejscach, jak przebieralnie czy stołówki. Z drugiej jednak strony pracodawcy będą mogli pozyskiwać informacje o pracownikach z dostępnych publicznie źródeł, np. z mediów społecznościowych. Być może kiedyś takie rozwiązania zawitają także do nas.

**Podstawowe cele monitoringu pracowników:**

- poprawa efektywności,
- weryfikacja jakości pracy,
- zapobieganie nadużyciom,
- ochrona tajemnic firmy.

**Inwigilacja ma wiele twarzy**

**Spośród wielu metod monitorowania pracowników najczęściej spotykanymi są:**

- kontrola rozmów telefonicznych,
- monitoring czasu pracy,
- kontrola stron www,
- kontrola poczty elektronicznej,
- kamery i mikrofony,
- GPS w służbowych autach,
- lustra,
- klipsy i etykiety zabezpieczające.

*Piotr Truszkowski*

*adwokat, BDG Consulting*

*Wiadomości Handlowe, Nr 4 (144), Kwiecień 2015*

Źródło: <https://www.wiadomoscihandlowe.pl/artykuly/formy-kontroli-pracownikow,3651>