

PRAWO PRACY | Ochrona danych osobowych

Pracodawcy mogą kontrolować

- Coraz więcej pracodawców korzysta z czytników biometrycznych i wykrywaczy kłamstw
- Przełożeni nie zawsze mogą pozyskiwać w ten sposób dane o pracowniku i narażają się na skargi do sądów
- Firmy mają prawo do kontrolowania trzeźwości podwładnych i ich przeszukania, jeśli wcześniej ich o tym poinformują

ŁUKASZ GUZA

lukasz.guza@infor.pl

Zakłady przemysłowe, firmy ochroniarskie czy motoryzacyjne coraz częściej używają wariografów do sprawdzania lojalności podwładnych. Z kolei od wielu pracowników umysłowych żąda się, aby zaliczali testy psychologiczne. Tymczasem według Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych kodeks pracy zabrania pracodawcom pozyskiwania tych informacji, nawet jeśli zgodzą się na to podwładni lub kandydaci do pracy. Jest to możliwe wyłącznie, gdy przepisy szczególne (np. te dotyczące Służby Celnej lub policji) dają im takie uprawnienie.

Kodeks zabrania

Prawo pracy nie określa wprost zakresu ochrony pracowników przed ich kontrolowaniem w miejscu pracy. Z art. 11¹ kodeksu pracy wynika jednak, że pracodawca ma szanować godność i inne dobra osobiste pracownika, czyli np. jego wize-

runek, tajemnicę korespondencji lub cześć. Dodatkowo art. 22¹ k.p. wyraźnie wskazuje, jakich informacji o pracowniku może żądać pracodawca. Zawarty w nim katalog danych, obejmujący m.in. imię i nazwisko, miejsce zamieszkania czy wykształcenie, ma charakter zamknięty.

– Pracodawca nie może więc żądać od pracownika innych danych, chyba że uprawnia go do tego przepis szczególny, np. ustawa o policji w przypadku policjantów itp. – mówi Katarzyna Grzybowska, prawnik z Kancelarii Michałowski, Stefański Adwokaci.

Firmy często uznają jednak, że jeśli pracownicy godzą się np. na przeprowadzenie testów psychologicznych, badań wariografem lub przekazywanie danych biometrycznych, ich dobra osobiste nie są naruszane. I wykrzystują niejasne przepisy do pozyskiwania danych osobowych, jakich nie przewiduje k.p.

Badania, testy i czytniki

Badaniem wykrywaczem kłamstw (wariograf) poddano

JAK PRACODAWCY KONTROLUJĄ PRACOWNIKÓW

NA POTRZEBY KONTROLI PODWŁADNYCH FIRMY KORZYSTAJĄ Z

- wykrywaczy kłamstw
- czytników linii papilarnych i struktury tęczy oka
- alkomatów
- programów nadzorujących pocztę elektroniczną
- nagrań wideo

NAWET ZA ZGODĄ PODWŁADNYCH NIE POWINNI

- poddawać ich badaniom wariografem
- przeprowadzać testów psychologicznych
- pobierać od nich danych biometrycznych (np. linii papilarnych), chyba że w celu ochrony tajemnic przedsiębiorstwa

! UWAGA

Pracownik, który uzna, że kontrola narusza jego dobra osobiste, może

- złożyć skargę do Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych
- zaskarżyć pracodawcę do sądu z tytułu naruszenia dóbr osobistych (art. 23 i 24 kodeksu cywilnego)

67 proc.

pracodawców w Europie rozważa stosowanie biometrycznych systemów zabezpieczeń lub ewidencji czasu pracy*

65 proc.

polskich pracodawców kontroluje służbową pocztę lub komputer podwładnego*

3 tys. zł

kosztuje instalacja jednego czytnika biometrycznego

od 800 zł do 1,2 tys. zł

kosztuje badanie wariograficzne jednego pracownika

*Dane: Hitachi Data Systems

np. 63 spośród 80 pracowników Zakładowej Straży Pożarnej Zakładów Azotowych w Puławach. Po takie metody kontroli sięgają też często przedsiębiorcy z branży informatycznej i handlowej,

właściciele hurtowni alkoholowych, dealerzy i serwisanci samochodowi oraz firmy sprzątające i ochroniarskie. Najczęstszymi powodami przeprowadzania testów wśród pracowni-

Rozmawiamy z MICHAŁEM SERZYCKIM, generalnym inspektorem ochrony danych osobowych

Pozyskiwanie danych biometrycznych pracowników

Pracodawcy coraz częściej poddają pracowników badaniom wariografem lub testom psychologicznym. Zdarza się, że na potrzeby ewidencji czasu pracy instalują czytniki linii papilarnych lub tęczy oka. Ich działania nie zawsze są legalne.

■ **Firmy coraz częściej przeprowadzają rozbudowany proces rekrutacji. Czy po jego zakończeniu mogą przetrzymywać CV kandydatów, którzy nie zostali zatrudnieni?**

– Tak, ale pod warunkiem że zgodzą się oni na dalsze przetwarzanie danych na potrzeby kolejnych rekrutacji. Wielu ludziom zależy, aby potencjalny pracodawca mógł przetrzymywać ich CV, aby ewentualnie przyjąć ich do pracy w przyszłości.

■ **Czyli skuteczna jest adnotacja na CV, że kandydat zgadza się na przetwarzanie danych na potrzeby rekrutacji?**

– Tak, ale zgoda taka jest oświadczeniem woli, więc z de-

finitioni wynika, że nie może być wymuszana.

■ **W trakcie rekrutacji pracodawcy często pytają się kobiet o ich plany macierzyńskie, a mężczyzn o służbę wojskową. Czy mają do tego prawo?**

– Art. 22¹ kodeksu pracy zawiera katalog danych, jakich firma może żądać od kandydata do pracy lub pracownika. Nie przewiduje, aby mógł domagać się przekazania informacji o planach rodzicielskich czy stosunku do służby wojskowej. Ma do tego prawo, gdy zezwalają na to przepisy szczególne. Np. obowiązkiem poinformowania o stosunku do służby wojskowej dotyczy licencjonowanych pracow-

ników ochrony, bo tak przewiduje ustawa o ochronie osób i mienia. Natomiast jeśli kandydat do pracy z własnej woli przekazuje pracodawcy takie dane, ten może je przetwarzać.

■ **W trakcie rekrutacji lub po zatrudnieniu pracownika firmy często przeprowadzają testy psychologiczne?**

– To znów przypadek, w którym zastosowanie znajdują przepisy szczególne. Zezwalają one jedynie na przeprowadzanie testów psychologicznych w odniesieniu do osób starających się o zatrudnienie np. w służbie zagranicznej, biurze ochrony rządu bądź policji. Przepisy jasno wskazują, że takim badaniom można poddać wyłącznie kandydatów do pracy, a nie już zatrudnionych pracowników.

■ **Coraz częściej na potrzeby ewidencji czasu pracy firmy instalują**

czytniki linii papilarnych, struktury dłoni, tęczy oka itp. Czy mogą stosować takie rozwiązania?

– Sięgnięcie po tak wrażliwe dane osobowe, jakimi są dane biometryczne, jest zbyt dużą ingerencją w sferę prywatną pracownika. Dlatego nie każdy pracodawca może wprowadzić w miejscu pracy takie czytniki i wystąpić do pracowników o przekazanie im swoich danych biometrycznych.

■ **Kto w takim razie może je instalować?**

– Np. banki, kancelarie tajne, czyli instytucje, które muszą szczególnie dbać o bezpieczeństwo posiadanych informacji. Natomiast wykorzystywanie danych biometrycznych tylko po to, aby należyście sprawdzać czas pracy, jest nieadekwatne w stosunku do celu, jaki pracodawca chce uzyskać.

SONDA GP

Czy pracodawca powinien mieć prawo badania pracownika na wykrywacz kłamstw

9% TAK
91% NIE
www.gazetaprawna.pl MC

e-maile pracowników

ków są kradzieże, oszustwa i wpływ z firm zastrzeżonych informacji.

– Z kolei testy psychologiczne musi zaliczać większość kandydatów do pracy lub już zatrudnionych pracowników wielkich korporacji, centralnych firm, firm konsultingowych, marketingowych i handlowych – mówi Rafał Wojcieszek z firmy SMM Project – Doradztwo Personalne.

Szpital, uczelnia wyższa, firma z branży energetycznej i informatycznej coraz częściej sięgają po czytniki linii papilarnych lub te skanujące tęczówkę oka. Systemy biometryczne zainstalowały już m.in. Akademia Medyczna w Gdańsku, Instytut Gruźlicy i Chorób Płuc w Warszawie i Graniczny Punkt Odpraw Weterynaryjnych i Fitosanitarnych (GPOWiF) w Kobylanach (woj. lubelskie).

– Dzięki temu funkcjonariusze nie mogą dowolnie przemieszczać się między strefami kontroli produktów jadalnych i niejadalnych – mówi Robert Szypuła z GPOWiF.

Pracodawcy mogą też w ten sposób ewidencjonować rzeczywisty czas pracy.

Zmiana prawa

– W kodeksie pracy mógłby znaleźć się odrębny dział regu-

lujący kwestie niestandardowych kontroli pracownika – uważa prof. Małgorzata Gersdorf, sędzia Sądu Najwyższego.

Dzięki temu można byłoby jasno określić, że np. firma zatrudniająca kilkaset osób i posiadająca duże bazy danych mogłaby instalować czytniki biometryczne, ale zabronione byłoby to w małym zakładzie pracy. Ułatwiłoby też ocenę legalności testów psychologicznych przeprowadzanych w miejscu pracy.

– Zgadzam się z opinią, że kodeks nie zezwala pracodawcom na poddawanie takim badaniom pracowników. Ale sądzę, że powinny być one dozwolone na potrzeby oceny pracy zatrudnionej osoby lub awansu – dodaje prof. Małgorzata Gersdorf.

Zwłaszcza że już obecnie można taki zakaz omijać.

– Bo czy rodzajem testu nie będzie np. rozmowa psychologa z kandydatem do pracy lub już zatrudnioną osobą. Pracodawca może przecież ich do tego zobowiązać – mówi Agata Malczewska, adwokat z kancelarii Bukowski i Wspólnicy.

Pracodawcy, którzy chcą kontrolować pracowników w miejscu pracy, mogą korzystać z metod, jakie dopuszczają przepisy.

– Jeśli chcą kontrolować podwładnych, muszą jednak najpierw poinformować ich o takiej możliwości i zasadach nadzoru – mówi Katarzyna Grzybowska-Dworzecka.

Alkomat i przeszukanie

W przypadku sprawdzania trzeźwości podwładni nie mają obowiązku poddania się badaniom alkomatem. Muszą jednak pamiętać, że odmowa taka nie polepsza ich sytuacji i nie pozbawia wiarygodności zeznań świadków tego zdarzenia (wyrok SN z 24 maja 1985 r., I PRN 39/85 OSNC 1986/1-2/23). W takiej sytuacji pracodawca, który podejrzewa, że jego podwładny jest nietrzeźwy, nie może dopuścić go do pracy. Powinien sporządzić protokół określający zachowanie pracownika świadczące o spożyciu alkoholu, w którym może zamieścić opinie świadków (np. innych pracowników).

Zgodne z prawem jest też przeszukanie pracowników w celu zapobieżenia wynoszeniu mienia pracodawcy. Nie narusza ono ich dóbr osobistych, jeśli zostali uprzedzeni o możliwości stosowania tego rodzaju kontroli, a pracodawca nie nadużywa swego prawa (wyrok SN z 3 kwietnia

1972 r., I PR 153/72, OSNC 1972/10/184).

Można sprawdzić pocztę

Szef może też sprawdzać służbową korespondencję pracownika. Może w ten sposób dowiedzieć się, jak dużo prywatnych wiadomości otrzymuje podwładny. Nie wolno mu jednak przeglądać prywatnych e-maili, gdyż to narusza prywatność pracownika. Potwierdził to Europejski Trybunał w wyroku z 3 kwietnia 2007 r. w sprawie Copland przeciwko Wielkiej Brytanii (no. 62617/00). ETS orzekł, że pracodawca może monitorować podwładnych. Kontrola nie powinna jednak naruszać art. 8 Europejskiej Konwencji Praw Człowieka, który stanowi, że każdy ma prawo do poszanowania swojego życia prywatnego i rodzinnego, mieszkania oraz korespondencji.

Jednak już samo zapoznanie się listą otrzymywanych i wysyłanych przez pracownika e-maili umożliwia pracodawcom ocenę wykorzystywania służbowego sprzętu.

– W końcu pracodawca udostępnia ten sprzęt podwładnym i może sprawdzić, co robią w czasie pracy – uważa Janusz Kochanowski, rzecznik praw obywatelskich. ■

jest niezgodne z prawem



■ A jeśli pracownik zgodzi się na stosowanie takich czytników?

– Zgoda zawsze może być wymuszona, bo pracodawca jest silniejszą stroną stosunku pracy. Pracownik może się bać, że przelożony zwolni go, jeśli nie zgodzi się na takie rozwiązanie. A nawet jeśli odmówi, to musi liczyć się z tym, że szef będzie uważał go za osobę nieulojalną. Dlatego rozwiązaniem bezpieczniejszym byłoby uregulowanie tej kwestii w przepisach.

■ Czy za zgodą pracownika pracodawca może poddać go badaniom na wykrywaczu kłamstw?

– Generalnie nie. Kodeks pracy nie przewiduje, aby pracodawca mógł zdobywać informacje o pracowniku na podstawie takich badań, choć są przepisy, które na to zezwalają. Trzeba pamiętać, że nawet sądy traktują badanie wariograficz-

ne wyłącznie jako dowód posiłkowy, a nie bezpośredni, i nie zawsze zgadzają się na jego przeprowadzenie. W trudnej sytuacji znalazłby się też pracownik, który odmówiłby udziału w takim badaniu. Pracodawca mógłby uznać, że unika testów, bo chce coś ukryć.

■ Czy firmy mogą kontrolować pocztę elektroniczną pracownika?

– Najpierw pracodawca powinien poinformować pracownika o tym, że zamierza nadzorować jego służbową pocztę, a następnie podzielić korespondencję na prywatną, do której nie ma prawa wglądu, i służbową, którą może kontrolować. Musi jednak tak wyważyć stopień nadzoru, aby nie naruszać dóbr osobistych pracownika. Szef, który udostępni pracownikowi konto internetowe i służbową skrzynkę e-mailową, ma prawo spraw-

dzić, jak pracownik z nich korzysta i jak wykonuje obowiązki. A także to, czy z firmy nie wydstają się w ten sposób tajemnice przedsiębiorstwa. Pracodawca może więc sprawdzać, ile służbowych i prywatnych e-maili wpłynęło i zostało wysłanych w godzinach pracy. Prywatnych wiadomości nie może jednak czytać. Technicznie jest to możliwe. To pracodawca musi tak zorganizować zasady korzystania ze służbowej skrzynki, aby przyszła kontrola nie naruszyła praw pracowników. ■

Rozmawiał LUKASZ GUZA

■ MICHAŁ SERZYCKI

absolwent prawa. Od lipca 2006 r. generalny inspektor ochrony danych osobowych. Wcześniej pełnił funkcje kierownicze m.in. w PFRON