

Pracownik może w internecie pisać o swoim miejscu pracy

Firma może kontrolować pocztę internetową pracownika, ale nie wolno jej zakazać swoim podwładnym upowszechniania informacji o sobie i miejscu pracy na portalach społecznościowych, takich jak NK.pl czy Facebook.

Firma ma prawo zakazać korzystania ze służbowych komputerów do celów prywatnych. Nie może jednak poddawać pracowników badaniom na wariografie. Nawet jeśli ci wyrażą na to zgodę. Wyjątkiem są służby mundurowe.

Wojciech Wiewiórowski, nowo wybrany generalny inspektor ochrony danych osobowych, w rozmowie z „DGP” rozstrzyga najbardziej sporne kwestie dotyczące kontroli pracodawcy nad podwładnymi. A tych stale przybywa. Powodem jest błyskawiczny rozwój nowoczesnych technologii i form komunikowania – z jednej strony, i nienadążanie za tym procesem prawa polskiego – z drugiej. **tg**

➤ **ES** Rozmowa z Wojciechem Wiewiórowskim

WOJCIECH WIEWIÓROWSKI o kontrolowaniu pracowników przez pracodawców

Wariograf w firmie zakazany

Pracodawca ma prawo sprawdzać, czy pracownik nie wykorzystuje służbowej poczty w celach prywatnych. Nie powinien mu zabraniać zamieszczania informacji o zatrudnieniu np. na Facebooku.

ROZMOWA

LUKASZ GUZA:

Polskie prawo pracy nie precyzuje, jak firmy mogą kontrolować pracowników. W jaki sposób mogą one np. sprawdzić elektroniczną pocztę pracownika?

WOJCIECH WIEWIÓROWSKI: Główną zasadą powinno być poinformowanie pracownika, jak jest kontrolowany. Jeśli firma wprowadzi np. wiele zakazów dotyczących użytkowania poczty, pracownicy muszą się z nimi zapoznać. Nie mogą one być przedstawiane dopiero w momencie korzystania z poczty. Obecnie większość firm domaga się, aby pracownicy korzystali ze służbowych skrzynek tylko do celów zawodowych. I słusznie, bo ochrania to interesy pracodawcy, a jednocześnie nie ogranicza znacząco praw pracownika.

Jak firma może kontrolować, czy pracownik używa służbowej skrzynki wylącznie do celów zawodowych?

Jedynym rozwiązaniem jest czytanie całej poczty. U niektórych pracodawców konieczne może być nawet sprawdzenie, czy w listach sprawiających wrażenie prywatnych wiadomości pracownik nie ukrywa np. tajemnicy przedsiębiorstwa. Jednak taka ingerencja w pocztę pracownika jest rozwiązaniem skrajnym i może być dokonywana jedynie wtedy, gdy pracownik wie, że pracodawca zastrzegł sobie do tego prawo.

Czyli firma może zapoznać się z treścią e-maila, jeśli podejrzewa, że to wiadomość prywatna?

Zależy, jakie zasady użytkowania poczty pracodawca wprowadził i jak poinformował o nich pracowników. Wyobrażam sobie np. sytuację, że firma z branży wykorzystującej wyjątkowo ważne i wrażliwe dane może poinformować pracownika, że będzie sprawdzać całą jego korespondencję. Mu-

si jednak dokonać tego, zanim rozpocznie kontrolę.

Firmy nie muszą obawiać się, że złamią tajemnicę korespondencji?

Generalnie nie. Ale trzeba pamiętać, że okoliczności każdego przypadku sprawdzania poczty są różne. Podobnie jak przepisy regulaminów pracy w danych firmach. Zarzutów naruszenia tajemnicy korespondencji nie muszą obawiać się ci pracodawcy, którzy wprowadzą precyzyjne przepisy wewnątrzzakładowe i właściwie przedstawiają je podwładnym.

Czy na tych samych zasadach można kontrolować użytkowanie komunikatorów internetowych lub konta na Facebooku?

Jeśli pracodawca ustali, że pracownik nie powinien instalować takiego oprogramowania na służbowym komputerze lub korzystać z serwisów społecznościowych w pracy, to podwładny musi się do tego dostosować. Jeżeli nie wprowadzi takiego zakazu, pracownicy mogą z nich korzystać.

Coraz częściej pracodawcy zabraniają pracownikom umieszczania informacji o zatrudnieniu na portalach społecznościowych. Czy mają do tego prawo?

Oznaczałoby to niemalże, że pracownik w ogóle nie powinien informować kogokolwiek o miejscu pracy. Na pewno zakaz taki może dotyczyć zatrudnionych w służbach specjalnych. Natomiast każdy pracodawca może wymagać od pracownika, aby nie rozpowszechniał szczegółowych informacji o warunkach pracy.

Niektóre firmy korzystają z wariografów. Czy jest to dozwolone?

Poddawanie pracowników badaniom wariograficznym oceniam bardzo negatywnie. Jest to dopuszczalne tylko wtedy, gdy tak stanowi ustawa lub rozporządzenie, czyli np. wobec funkcjonariuszy niektó-

rych służb mundurowych. W pozostałych przypadkach jest to znaczące naruszenie prywatności pracowników.

A jeśli pracownik zgodzi się na takie badania?

Zdecydowana większość pracowników nie wie, jak działa wariograf, w jaki sposób przeprowadzane są takie badania i jak firma będzie chciała wykorzystać ich wyniki. Nie można domniemywać, że pracownik świadomie zgodził się na takie badania, nawet jeśli podpisał stosowne oświadczenie. Ponadto przepisy nie przewidują, kto i w jaki sposób może pozyskiwać i przetwarzać dane biometryczne. Nie wiemy przez to nawet, co to są te dane. Może być to np. podpis pracownika. Ale pojawia się pytanie, czy mają być chronione przed udostępnieniem osobom trzecim np. kod DNA lub linie papilarne.

Czy pracodawca może więc pozyskiwać dane biometryczne pracownika, jak np. linie papilarne?

W przypadku danych biometrycznych istotne jest określenie, czy ich pozyskiwanie jest uzasadnione ze względu na cel, jaki chce w ten sposób uzyskać pracodawca. W większości przypadków należy odpowiedzieć na to pytanie negatywnie. Np. czytniki biometryczne nie powinny być stosowane na potrzeby ewidencji czasu pracy. Z drugiej strony wydaje się, że można je stosować, jeśli w ten sposób pracodawca chce w pełni kontrolować dostęp pracowników np. do tajnych informacji lub niebezpiecznych materiałów.

Czy zasady pozyskiwania danych biometrycznych powinny być określone w przepisach?

Na pewno potrzebujemy regulacji ogólnej dotyczącej biometrii. Na jej podstawie można wprowadzać przepisy szczególne, np. dotyczące pozyskiwania danych biometrycznych od pracowników.



Fot. Wojciech Ciołek

Co jeszcze warto uregulować?

Zasady przeprowadzania testów psychologicznych. Trzeba określić, jak oceniane są ich wyniki, kto prowadzi taką ocenę i na ile jest ona obiektywna.

Czy można je przeprowadzać za zgodą pracownika?

Nie sądzę, aby potencjalny pracodawca mógł uzyskać swobodnie wyrażoną zgodę kandydata do pracy na przeprowadzenie testów. Zwłaszcza w przypadku trudnej sytuacji na rynku pracy.

Czy pracownicy nie powinni częściej informować pracodawców o karalności za niektóre przestępstwa, np. seksualne?

W tej kwestii potrzebna jest szersza dyskusja. Pracownik skazany za przestępstwo na tle seksualnym, który w pracy ma kontakt z dziećmi, to skrajny przykład. Z drugiej strony, jeżeli przyjąłbyśmy założenie, że w trakcie rekrutacji na jakiegokolwiek stanowisko pracy trzeba przedstawiać zaświadczenia o niekaralności, to po odbyciu kary skazany nie znalazłby żadnej pracy. Aż do zatarcia skazania osoba taka byłaby bezrobotna.

Wojciech Wiewiórowski
doktor nauk prawnych,
od 4 sierpnia pełni funkcję
generalnego inspektora ochrony
danych osobowych

1 Monitoring za granicą

➤ **W Niemczech** monitoring pracowników nie może prowadzić do całkowitej ich kontroli. Przekonana się o tym sieć sklepów Lidl, która za szpiegowanie podwładnych musiała zapłacić 1,46 mln euro kary. Firmy mogą sprawdzać, jak podwładni wywiązują się ze swoich obowiązków, ale po wcześniejszym poinformowaniu i po ustaleniu zasad kontroli z radami pracowników

➤ **W Wielkiej Brytanii** 62 proc. pracodawców sprawdza, jak pracownicy korzystają z powierzonego im sprzętu komputerowego. Tylko niektóre rodzaje kontroli, w tym np. sprawdzanie poczty elektronicznej, są uregulowane w przepisach ustawowych (chronią one wówczas prywatność pracownika). Kontrola jest zawsze dozwolona, jeśli pracodawca uzasadni ją swoim prawnie chronionym interesem

2 Dane biometryczne

Czytniki (systemy) biometryczne mogą skanować:

linie papilarne tęczówkę oka

67%

pracodawców w UE rozważa możliwość stosowania systemów biometrycznych (np. na potrzeby ewidencji czasu pracy lub ograniczenia dostępu pracowników do tajnych danych lub niebezpiecznych materiałów)

Rys. LR