

Monitoring komputerów, korespondencji i telefonów



Pracodawca wprowadza w zakładzie pracy, w którym pracuję, różne formy kontroli. Czy może stosować monitoring komputerów, korespondencji i telefonów?

Pracodawca, kontrolując pracowników poprzez monitoring telefonów, korespondencji oraz komputerów, musi pamiętać o ochronie dóbr osobistych oraz o przestrzeganiu prawa do prywatności.

Monitoring komputerów

Jedną z form kontroli, którą może zastosować pracodawca jest zdalny monitoring komputerów, na których pracują pracownicy i ich aktywności w sieci. Taka forma kontroli pozwala ocenić efektywność pracy pracowników i sposób wykorzystania czasu pracy. Pracodawcy często ograniczają dostęp do witryn internetowych poprzez blokadę niektórych z nich w celu przeciwdziałania zjawisku używania komputera do celów prywatnych. Monitorując komputer, pracodawca uzyskuje informację o tym, jakie witryny internetowe pracownik odwiedza w czasie pracy i czy są one związane z obowiązkami wynikającymi z zakresu wykonywanych przez pracownika czynności. Kontrolą może być również objęta poczta elektroniczna, ale tylko firmowa. Pracodawca nie może kontrolować prywatnej poczty pracownika.

Pracodawca powinien wyraźnie określić zasady i możliwość korzystania z internetu i poczty elektronicznej na poziomie wewnątrzzakładowym, np. w wewnętrznych źródłach prawa pracy - regulaminie pracy.

Monitoring korespondencji

Monitoringiem może być objęta tylko korespondencja firmowa, nie prywatna. Jeżeli korespondencja jest adresowana imiennie do pracownika, bez wskazania nazwy zakładu pracy, należy taką pocztę traktować jako prywatną, do której kontroli pracodawca nie jest uprawniony. Monitoring korespondencji nie może bowiem służyć pracodawcy do pozyskiwania informacji o prywatnych sprawach pracownika.

Według GIODO „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”

.../././mstabach/AppData/Local/Microsoft/Windows/Temporary Internet Files/Content.Outlook/9E0CQI1W/2013 12 04_Artykuł,_BWalczyńska-Zbylut.doc - _ftn7

Należy pamiętać, że tajemnicę korespondencji art. 23 kodeksu cywilnego wymienia jako jedno z dóbr

osobistych człowieka. Pracodawca może jednak wprowadzić w wewnętrznych źródłach prawa pracy zakaz wykorzystywania poczty firmowej do przesyłania i odbierania prywatnej korespondencji.

Monitoring telefonu

Kontrola przeprowadzana przez pracodawcę może dotyczyć również korzystania przez pracowników z telefonów zarówno stacjonarnych, jak i komórkowych. Pracodawca może kontrolować wykorzystanie telefonów poprzez biling połączeń. Co więcej, pracownik powinien liczyć się z konsekwencjami wykorzystywania telefonów do celów prywatnych, co potwierdza Sąd Najwyższy, który w wyroku z 15 maja 1997 r. (sygn. I PKN 93/97) stwierdził: „Korzystanie przez pracownika z telefonu służbowego w celu udziału w grach towarzyskich, narażające pracodawcę na znaczną szkodę, może być zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.)”.

Pracodawca nie może natomiast podsłuchiwać rozmów telefonicznych pracowników. Podsłuchiwanie rozmów stanowi naruszenie przysługującego każdemu człowiekowi konstytucyjnego prawa do ochrony: prywatności – art. 47 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, a także tajemnicy komunikowania się – art. 49 Konstytucji RP.

Istnieje jednak wyjątek od zasady zakazu podsłuchiwania rozmów telefonicznych. W pewnych przypadkach dopuszczalne jest nagrywanie rozmów pracowników, jeśli komunikacja telefoniczna jest istotą działalności pracodawcy – na przykład gdy chodzi o monitorowanie rozmów pracowników call center z klientami. W takiej sytuacji pracodawca ma prawo nagrywać rozmowy telefoniczne prowadzone z klientami.

Ważne:

Konsekwencje pracodawcy: zgodnie z art. 267 § 1 kodeksu karnego, popełnia przestępstwo ten, kto bez uprawnienia uzyskuje dostęp do informacji dla niego nieprzeznaczonej, otwierając zamknięte pismo, podłączając się do sieci telekomunikacyjnej lub przełamując lub omijając elektroniczne, magnetyczne, informatyczne albo inne szczególne jej zabezpieczenie. Takie przestępstwo jest zagrożone karą grzywny, ograniczenia wolności lub karą pozbawienia wolności do 2 lat.

Konsekwencje pracownika: korzystanie z firmowego komputera oraz telefonu służbowego niezgodnie z ich przeznaczeniem, które przyniosło szkodę pracodawcy, może być zakwalifikowane w kategoriach ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. i skutkować rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Podstawa prawna

1. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r., kodeks pracy (Dz.U.2014.1502 j.t.).
2. Ustawa z 23 kwietnia 1964 r., kodeks cywilny (Dz.U.2014.121 j.t.).
3. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. nr 78, poz. 483 z póź. zm.).
4. Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r., kodeks karny (Dz.U. 1997 nr 88 poz. 553).

Prawnik Barbara Stefaniak-Gnyp