

Kontrola pracowników przez GPS



Pracodawca zamierza zainstalować w samochodach służbowych system GPS, by kontrolować pracowników. Czy ma do tego prawo? Korzystam z samochodu służbowego nie tylko do celów służbowych, także, za zgodą pracodawcy, do celów prywatnych, na podstawie podpisanej umowy. Czy w takim przypadku pracodawca będzie mógł zainstalować GPS w samochodzie, z którego korzystam?

Dopuszcza się stosowanie określonych rodzajów kontroli pracownika, w tym wypełniania przez niego obowiązków w czasie godzin pracy. Zastosowanie określonego rodzaju kontroli musi być jednak zgodne z prawem, z zasadami współżycia społecznego i nie może naruszać dóbr osobistych pracownika. Kontrolowanie pracowników przez pracodawcę poprzez użycie systemu GPS jest możliwe i coraz częściej stosowane. Pracodawca musi jednak pamiętać, że chcąc zainstalować system GPS w samochodzie służbowym oddanym pracownikowi do dyspozycji, musi poinformować pracownika, że został objęty monitoringiem. Pracownik powinien mieć świadomość, że jego praca może zostać skontrolowana w ten sposób. Przepisy nie wskazują sposobu, w jaki ta informacja powinna być przekazana. Może to nastąpić przez umieszczenie odpowiednich postanowień w wewnętrznych źródłach prawa pracy (np.: regulaminie pracy), w umowie o pracę lub np. w piśmie odrębnym od umowy o pracę.

Korzystanie przez pracodawcę z systemu GPS powinno odbywać się jedynie w godzinach pracy i nie może ingerować w prywatność pracownika. Prawo do ochrony prywatności jest zagwarantowane przez przepisy prawa, w tym w szczególności przez Konstytucję: „Każdy ma prawo do ochrony prawnej życia prywatnego, rodzinnego, czci i dobrego imienia oraz o decydowaniu o swoim życiu osobistym” (art. 47 Konstytucji RP). Prawo do prywatności jest dobrem osobistym, które podlega ochronie przewidzianej w art. 23 i 24 kodeksu cywilnego.

Zgodnie z art. 11(1) kodeksu pracy pracodawca jest zobowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika. Pracodawca nie może ponadto czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Przy kontrolowaniu pracownika, pracodawca powinien zatem mieć na uwadze, aby nie nadużywać przysługującego mu prawa.

Nie jest potrzebna zgoda pracownika na zainstalowanie systemu monitorowania. Zgoda pracownika na zainstalowanie systemu GPS w samochodzie służbowym nie jest potrzebna, jeśli przetwarzanie danych jest niezbędne dla wypełniania kontroli obowiązków pracowniczych w godzinach pracy i przetwarzanie danych nie narusza praw i wolności osoby, której dane dotyczą. Monitoring pracy pracownika jest dopuszczalny, jeżeli stosuje się go zgodnie z jego przeznaczeniem, tj. gdy ze względu na rodzaj i charakter pracy, pracodawca w ten sposób wykonuje swoje uprawnienia kierownicze i kontrolne wobec pracownika.

Zastosowanie kontroli poprzez system GPS powinno być uzasadnione rodzajem umówionej pracy zwłaszcza uzasadnione w przypadku pracowników, których praca polega na nieustannym

przemieszczaniu się.

System monitoringu GPS w samochodzie służbowym może spełniać różne cele: możliwości podglądu pozycji auta w czasie rzeczywistym, możliwość sprawdzenia trasy jaką pokonał pracownik, możliwość generowania raportów dotyczących kosztów związanych ze średnim spalaniem paliwa, możliwość sprawdzania prędkości z jakimi poruszają się kierowcy, możliwość rozliczania pracowników z powierzonych im zadań, możliwość dokumentowania czasu pracy pracownika.

W odpowiedzi na Pana pytania: Pracodawca może kontrolować pracowników poprzez zainstalowany samochodzie służbowym system GPS musi jednak spełnić warunki opisane powyżej. W sytuacji, kiedy ma Pan podpisana umowę z pracodawcą na używanie samochodu służbowego do celów prywatnych, wówczas pracodawca powinien uzyskać Pana zgodę na zainstalowanie systemu GPS. Pracodawca może kontrolować pracownika tylko w czasie jego godzin pracy, poza godzinami pracy wymagana jest zgoda pracownika ponieważ pracodawca poprzez system GPS może monitorować aktywność pracownika w czasie prywatnym. W takiej sytuacji pracodawca wkracza w sferę prywatności pracownika.

Podstawa prawna

1. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – kodeks pracy (tekst jedn. Dz.U. z 1998 r., nr 21, poz.94 z późn. zm.).
2. Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – kodeks cywilny (Dz.U. nr 16, poz.93 z późn. zm.).
3. Ustawa o ochronie danych osobowych (tekst jedn. Dz.U. z 2002 r. nr 101, poz. 926 z późn. zm.).
4. Konstytucja RP z dnia 2 kwietnia 1997 r.