

Opinia w sprawie dopuszczalności i warunków stosowania monitoringu pracownika na stanowisku komputerowym

1. Uwagi ogólne

W polskim prawodawstwie praktycznie nie została uregulowana kwestia kontroli aktywności pracowników przez pracodawcę. Nie istnieją wyraźne przepisy, które dopuszczałyby możliwość instalowania oprogramowania rejestrującego czynności wykonywane przez pracownika na komputerze służącym do użytku służbowego. Z drugiej strony, nie ma również przepisów, które wprost zakazywałyby jego stosowania. W obecnym stanie prawnym stosowanie systemów monitorujących bez wiedzy pracownika może narazić pracodawcę nawet na zarzut naruszenia dóbr osobistych pracownika, a nawet popełnienia przestępstwa przeciwko ochronie informacji.

2. Uzasadnienie stosowania monitoringu

Niekwestionowaną zasadą w prawie pracy jest uprawnienie pracodawcy do kontrolowania przebiegu pracy oraz jej efektów. Pracodawca ma prawo monitorować sposób wykonywania przez pracownika obowiązków wynikających ze stosunku pracy, a także badać i oceniać jej efektywność. Czynności kontrolne są dodatkowo uzasadnione tym, iż pracodawca podejmując ryzyko związane z zatrudnieniem pracownika ponosi odpowiedzialność za jego działania oraz zaniechania wobec osób trzecich.

3. Zasady stosowania monitoringu

Prawo monitorowania pracowników nie może uzasadniać i być usprawiedliwieniem dla stosowania wszelkich form monitoringu w nieograniczonym zakresie. Szczególnie zaś tych, które naruszają godność i inne dobra osobiste pracowników pozostające pod szczególną ochroną prawa.

Prawo do prywatności w prawie polskim uregulowane jest przede wszystkim na poziomie konstytucyjnym i ustawowym:

- w Konstytucji RP prawo do prywatności kształtują przepisy art. 30, 31 ust. 1 i 2, 47 oraz 51,
- w Kodeksie cywilnym ochrony dobra osobistego, jakim jest prywatność, dotyczą przepisy art. 23, 24.
- na gruncie Kodeksu pracy obowiązek poszanowania godności o innych dóbr osobistych pracownika wynika z art. 11¹,
- warunki ochrony danych osobowych określa ustawa o ochronie danych osobowych.

Niewątpliwie brak regulacji prawnej dotyczącej monitoringu w miejscu pracy utrudnia wyznaczenie wyraźnych granic dla działań pracodawców. Wśród podstawowych zasad odnoszących się do monitorowania przebiegu pracy pracownika należy wyróżnić:

- zasadę zgodności monitoringu z prawem
- zasadę usprawiedliwionego celu monitoringu
- zasadę proporcjonalności stosowanych środków
- zasadę jawności i przejrzystości zasad monitoringu

4. Powinności pracodawcy stosującego monitoring

Ostatni z powyższych punktów wymaga od pracodawcy, aby przy podpisywaniu umowy o pracę albo w terminie późniejszym pracownik podpisał oświadczenie, że zapoznał się z warunkami monitorowania. Wskazaniem rozwiązaniem jest niewątpliwie zamieszczenie odpowiednich postanowień w regulaminie pracy (tam gdzie on obowiązuje). Wówczas wymóg podpisania odrębnego oświadczenia zastąpiony zostaje oświadczeniem o zapoznaniu się z treścią regulaminu, które jest powszechnie stosowane. Jak już wspomniano żadne przepisy prawa powszechnie obowiązującego nie nakładają dokonywania tego typu czynności, niemniej jednak kierując się zasadą lojalności stron umowy o pracę, przedstawioną wyżej ochroną prawa prywatności pracownika oraz ogólną wytyczną wyrażoną w załączniku nr 1 do Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 1 grudnia 1998 roku w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe (pkt 10e - "bez wiedzy pracownika nie można dokonywać kontroli ilościowej i jakościowej jego pracy) należy pracownika uprzedzić o fakcie, a najlepiej o zakresie monitorowania jego czynności na stanowisku komputerowym.

Należy zwrócić uwagę, że cytowane wyżej postanowienie załącznika do rozporządzenia ze względu na swój charakter nie stanowi podstawy prawnej, na którą można się powoływać we wzorach oświadczeń, które załączamy do niniejszej opinii.

Zastosowanie jakiegokolwiek formy informowania pracownika o stosowanym monitoringu zależy od suwerennej decyzji danego pracodawcy.

"Doradca" Biuro Doradztwa Personalnego
i Gospodarczego – Piotr Buczek

47-303 Krapkowice ul. Damrota 3/3