

Trzeba uprzedzić załogę o możliwości kontroli przez GPS

PROCEDURA | Choć nie ma obecnie przepisów regulujących zasady weryfikacji pracy zatrudnionych, ich aktywność służbową wolno badać za pomocą geolokalizacji oraz w kontaktach telefonicznych.

Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Obecnie nie ma przepisów szczegółowo regulujących zasady kontroli etatowców. Zgodnie z art. 100 § 1 kodeksu pracy pracownik musi wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych.

Zgodnie z charakterem zajęcia

Na podstawie tego przepisu wyodrębniono zasadę podporządkowania pracowników pracodawcy, a jednocześnie możliwość weryfikacji sposobu wykonywania pracy. Tym samym wolno badać sposób realizacji pracy przez pracownika, m.in. przez stosowanie przez pracodawcę geolokalizacji oraz weryfikację billingów lub rozmów telefonicznych prowadzonych w call center.

Niezależnie od sposobu przyjętej w firmie kontroli w żadnym przypadku pracodawca nie może naruszać konstytucyjnych swobód pracownika, np. jego prawa do prywatności. Jednocześnie sposób ten powinien być adekwatny do usprawiedliwionego interesu pracodawcy i odpowiadać charakterowi wykonywanej pracy.

PRZYKŁAD

Pracodawca podejrzewał, że pracownicy kradną sprzęt RTV ze sklepu, ukrywając go w forbach, z którymi przychodzą do pracy. Dlatego zlecił prywatnemu detektywowi śledzenie podwładnych po godzinach pracy i ustalenie, czy sprzedają oni skradzione telewizory i radia. Przekracza to dopuszczalne granice kontroli, gdyż wystarczyłoby sprawdzać torby pracowników przy wyjściu ze sklepu.

W każdym przypadku procedura kontroli personelu powinna być określona w regulaminie pracy lub w innych przepisach zakładowych. Pracodawca powinien zadbać o to, aby z odpowiednim wyprzedzeniem poinformować załogę o możliwości kontroli oraz sposobie jej przeprowadzenia.

Na ekranie trasa...

Miejsce przebywania zatrudnionych najczęściej sprawdza się za pomocą systemu GPS zamontowanego w samochodzie służbowym. Ta forma jest uzasadniona wobec zatrudnionych kierowców lub przedstawicieli handlowych. Pozwala to pracodawcy określić miejsca, w których pracownik znajdował się w godzinach pracy (siedziby klientów, którym przedstawiciel handlowy

miał konkretnego dnia złożyć oferty). Dzięki GPS szef zna też liczbę przejechanych kilometrów oraz inne istotne informacje, w zależności od rodzaju pracy.

Informacja o stosowaniu geolokalizacji oraz zakresie danych, jakie są gromadzone w tej kontroli, powinna zostać zamieszczona w regulaminie pracy lub odrębnym regulaminie kontroli. Natomiast zgoda pracownika na tę formę jest wymagana jedynie wtedy, gdy samochód jest używany również poza godzinami pracy.

... i połączenia

Rozmowy telefoniczne można kontrolować u pracujących w call center oraz u innych osób, którym udostępniono telefon służbowy. W tym pierwszym przypadku charakter wykonywanej pracy przesądza o tym, że wszelkie kontakty wykonywane w takich centrach telefonicznych mogą być rejestrowane (o czym informowane są też osoby, do których wykonuje się połączenia). Natomiast przy telefonach służbowych szef może sprawdzać billingi konwersacji prowadzonych w godzinach pracy, aby zweryfikować, ile czasu pracownicy poświęcają na rozmowy oraz czy nie wykorzystują telefonu do celów prywatnych (jeżeli wprowadzono taki zakaz). Poza tymi przypadkami nie wolno jednak podsłuchiwać rozmów telefonicznych pracownika. A to dlatego, że pracodawca nigdy nie ma pewności, czy nie będzie to połączenie w prywatnej sprawie. Natomiast przy rozmowach służbowych i tak należałoby poinformować tego, do kogo pracownik dzwoni, że są one nagrywane lub odsłuchiwane przez osobę trzecią, zanim rozpocznie się konwersacja.

Sposób korzystania z telefonów komórkowych oraz związany z tym zakres kontroli także powinien być określony w regulaminie pracy lub w innym dokumencie zakładowym.

—Michał Błach, prawnik w Kancelarii KSP Legal & Tax Advice w Katowicach