

Inwigilowanie w miejscu pracy

Pracodawca, który chce monitorować pracowników powinien uprzedzić o stosowaniu konkretnej jego formy oraz ustalić jego reguły. Z oczywistych względów tego typu urządzenia nie mogą być zamontowane w pomieszczeniach socjalno-sanitarnych, np. toaletach, szatniach. Z kolei kwestia podsłuchu rozmów załogi, podobnie jak przy monitoringu zależy od tego, czy w stosunku do celu, jaki pracodawca chce osiągnąć, jest adekwatna. Ponadto pracodawca może kontrolować aktywność pracowników w sieci internetowej i treści przesyłanej lub otrzymywanej korespondencji służbowej. Pracownicy powinni być uprzednio poinformowani o sposobie i formie tej kontroli oraz kto i w jaki sposób będzie te dane przetwarzał.

Pracodawca nie może natomiast wykorzystywać danych biometrycznych pracownika np. skanować linii papilarnych pracowników w celu rejestracji godzin ich przyjazdu i wyjścia z zakładu pracy. Przepisy prawa pracy (art. 22 (1) k.p.) w sposób wyczerpujący wskazują, jakich danych osobowych i informacji od osoby ubiegającej się o pracę, jak i od pracownika może żądać i przetwarzać pracodawca. Wśród tych danych ustawodawca nie wymienia danych biometrycznych. Dlatego też pozyskiwanie tego rodzaju danych jest niedopuszczalne nawet w sytuacji, gdy zgodzą na to wyraża pracownik.

Stan prawny na 29.01.2014 r.

Łukasz Sulej