

Szef nie może wtykać nosa w prywatność

IZABELA MARCZAK: Niewielu Polaków skarży się w Generalnym Inspektoracie Ochrony Danych Osobowych na pracodawców kontrolujących w pracy ich rozmowy telefoniczne i korespondencję mailową. Dlaczego zatem uznał pan, że warto zająć się tą sprawą?

JANUSZ KOCHANOWSKI: Wiązało się to z wyrokiem, jaki zapadł 3 kwietnia 2007 r. w sprawie Lynette Copland przeciwko Zjednoczonemu Królestwu. Europejski Trybunał Praw Człowieka w Strasburgu uznał w nim, że podsłuchiwanie przez pracodawcę prywatnych rozmów telefonicznych i czytanie korespondencji e-mailowych pracownika jest naruszeniem art. 8 Europejskiej Konwencji Praw Człowieka i Obywatela. Skarżąca Wielką Brytanię kobieta udowodniła, że dyrektor szkoły, w której pracowała, przeglądał jej prywatną korespondencję przesyłaną pocztą elektroniczną i podsłuchiwał jej rozmowy tele-

Pracodawca powinien każdemu podwładnemu zapewnić dostęp do skrzynki prywatnej wraz z prawem korzystania z niej w czasie pracy



Janusz Kochanowski

foniczne. Trybunał uznał, że rejestrowanie i przechowywanie prywatnych informacji o pracownicy naruszało jej prywatność, tajemnicę korespondencji, a dodatkowo było wykroczeniem poza reguły prawa, ponieważ prawo w Wlk. Brytanii nie regulowało takich kwestii. Zainteresowało mnie, jak pod tym względem wygląda sytuacja w Polsce.

I co? Okazało się, że 2/3 polskich pracodawców

kontroluje w ten sam sposób swoich pracowników, choć polskie prawo im na to nie pozwala?

Wcale nie byłem pewny, czy nie pozwala. Dlatego zwróciłem się o rozpatrzenie problemu do Jolanty Fedak, minister pracy i polityki społecznej. Z jej odpowiedzi wynika, że pracodawca ma prawo do kontroli pracy swojego podwładnego, o czym mówi nasz kodeks pracy. Jednak nie ma stosownych regulacji, które przy okazji tej kontroli jednocześnie chroniłoby prywatność pracownika.

Pana głos w tej kwestii wywołał sporo zamieszania. Pracodawcy się wystraszyli, że wkrótce nie będą mogli monitorować pracy swoich podwładnych.

Tu nie chodzi o uniemożliwienie kontroli, lecz o ochronę prywatności jednostki. Naturalnie nie może być tak, że pracownik używa skrzynki służbowej jak prywatnej, a potem ma pretensje, że pracodawca czytał jego osobistą korespondencję. Pra-

codawca ma bowiem prawo nie godzić się, aby adresu firmy używać, np. do wysyłania obscenicznych maili czy propozycji matrymonialnych.

Siedząc przez cały dzień w pracy i nie mając dostępu do prywatnej poczty, bo firma ją blokuje, nigdy nie załatwię spraw w banku, nie dowiem się, co słyhać w domu. A mogłabym to zrobić, choćby w przerwie na lunch.

I to właśnie powinno zostać transparentnie uregulowane. Po pierwsze – pracodawca powinien każdemu z podwładnych zapewnić dostęp do skrzynki prywatnej z prawem korzystania z niej w czasie pracy. Do poczty prywatnej pracownika jego szef nie ma prawa wtykać nosa. To niedopuszczalne, by w ciągu dnia pracownik nie miał żadnego kontaktu ze światem zewnętrznym, z rodziną i dopiero po wyjściu z pracy dowiadywał się, że nie ma dokąd wracać, bo splonął mu dom. Po drugie – pracodawca musi wyraźnie poin-

formować pracownika, że jego praca będzie monitorowana.

Kontroluje pan swoich pracowników?

Od kiedy objąłem stanowisko RPO, wprowadziłem w swoim biurze rejestrację czasu pracy przez odbijanie kart. Zastanawiam się jednak, czy nie lepszym rozwiązaniem jest wprowadzenie zadaniowego systemu pracy i rozliczanie pracowników z faktycznych efektów działań. Z pewnością wydam na dniach dyspozycję, by każdy mój pracownik zobowiązał się do posiadania poczty prywatnej.

Zdarzyło się panu ukarać pracownika za korzystanie z dóbr służbowych do celów prywatnych?

Pamiętam, że w Londynie chciałem się zorientować w quantum pracy moich pracowników. Poprosiłem o billing. Okazało się, że pracownik centrali w ciągu miesiąca wydzwoił 700 funtów, rozmawiając ze swoją dziewczyną w Lublinie.

Co się stało z tym pracownikiem?

Musiał oddać dług, a w efekcie stracił tę pracę.

Pan nigdy nie skorzystał z firmowej skrzynki w celach prywatnych?

Nie dam sobie głowy uciąć. Że tak się nie zdarzyło, ale zdecydowanie staram się tego nie robić.

Będzie pan dążył do ustawowego uregulowania tej sprawy?

Jeszcze nie wiem, czy trzeba regulować to ustawowo, czy wystarczy rozporządzenie przygotowane wspólnie z MPiPS. Moją intencją jako rzecznika praw obywatelskich jest doprowadzenie do takich zmian, które ustanowią dobry obyczaj: pracownik nie korzysta z dóbr służbowych do załatwiania własnych interesów, a pracodawca szanuje prawo do prywatności swoich pracowników.

*Janusz Kochanowski – rzecznik praw obywatelskich