

Wykorzystanie Nowej Technologii do Kontroli Pracowników

1. Monitoring w czasie i miejscu pracy

Zmiany w środowisku pracy następują obecnie tak szybko, że czasami nie nadążają za nimi odpowiednie zmiany w przepisach prawa czy procedurach zarządzania. Jednym z przykładów wykorzystywania takiej luki regulacyjnej jest stosowanie przez pracodawców nowoczesnej technologii teleinformatycznej (ICT) do kontroli aktywności oraz efektywnego wykorzystania czasu pracy przez pracowników. Do najpopularniejszych metod monitoringu należą: kontrola służbowej skrzynki mailowej, rejestr odwiedzanych stron w Internecie, podgląd pulpitu komputera, rejestracja rozmów telefonicznych z klientami (np. w call center), system GPS w samochodach służbowych, kamery na terenie firmy.

Pracodawca musi dysponować środkami kontroli wykonywanej pracy, zaś pracownicy powinni znać zakres i zasady tej kontroli. Natomiast dobór metod kontroli powinien uwzględniać rzeczywiste potrzeby oraz poszanowanie sfery prywatności pracowników i ochronę danych osobowych. Najbardziej wskazane wydaje się uregulowanie metod i celu monitoringu w regulaminie pracy bądź odrębnym regulaminie kontroli pracowników.

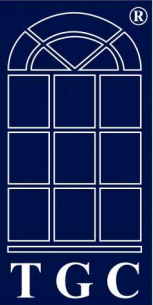
W innych krajach Europy nadużywanie przez pracodawców prawa do kontroli pracy jest przedmiotem skarg pracowników do instytucji międzynarodowych. W ślad za precedensowym wyrokiem Europejskiego Trybunału Praw Człowieka w sprawie monitorowania rozmów telefonicznych oraz skrzynki mailowej pracownika, Rzecznik Praw Obywatelskich zwrócił się do Ministra Pracy z sugestią uszczegółowienia polskich przepisów oraz uregulowania podstaw i zakresu takiej kontroli. Ministerstwo rozważa obecnie wprowadzenie takich zmian, lecz trudno na razie określić termin ich wejścia w życie.

2. Dane biometryczne

Poważny problem budzi zbieranie przez pracodawców danych biometrycznych pracowników (np. linii papilarnych, tęczy oka, struktury dłoni lub twarzy), gdyż odbywa się bez żadnej podstawy prawnej. Dane te są głównie wykorzystywane do rejestracji czasu pracy, kontroli dostępu czy autoryzacji użytkowników. Rynek tego typu systemów rozwija się bardzo dynamicznie. Zapewne wielu pracodawców instalując je działa w dobrej wierze, jednak polscy dystrybutorzy szczerze przyznają, że odpowiadają tylko za kwestie techniczne. Zapewnienie zgodności wykorzystania systemu zgodnie z prawem pracy czy opracowanie odpowiednich procedur wewnętrznych jest obowiązkiem pracodawcy.

Zdaniem generalnego inspektora ochrony danych osobowych (GIODO) żądanie od pracowników danych biometrycznych jest niezgodne z aktualnie obowiązującym prawem. Pracodawcy stosujący tego typu systemy zwykle pobierają od pracowników pisemną zgodę na wykorzystanie danych biometrycznych, jednak według GIODO nie jest to w pełni legalne rozwiązanie, gdyż odmowa pracownika nie może wiązać się z poniesieniem jakichkolwiek konsekwencji. Niedawno GIODO wydał prawomocną decyzję odnośnie jednej z fabryk na Mazowszu, nakazując zaprzestanie zbierania i usunięcie cyfrowej bazy linii papilarnych pracowników wykorzystywanej dla celów rejestracji czasu pracy oraz kontroli dostępu.





3. Adekwatność metod kontroli

Wykorzystanie nowoczesnych technologii umożliwia pracodawcom szybką i łatwą identyfikację marnotrawienia czasu i środków, wycieku informacji, przypadków kradzieży bądź nadużyć, niezgodnego z procedurami zachowania pracownika, lokalizację miejsca pobytu itp. Przede wszystkim zakres kontroli musi być uzasadniony i adekwatny do specyfiki firmy – odmiennych rozwiązań wymagać będzie bank, sklep, zespół handlowców czy firma doradcza. Nieadekwatna do potrzeb kontrola może być odebrana przez pracowników jako brak zaufania oraz powodować wiele negatywnych reakcji aż po spadek wydajności pracy.

Monitoring przede wszystkim daje możliwość szybkiego reagowania w sytuacjach kryzysowych, ograniczania nadużyć pracowników i łamania standardów. Systemy te sprawdzą się więc doskonale w firmach, których specyfika znacznie zwiększa prawdopodobieństwo wystąpienia takich sytuacji. Należy jednak zauważyć, iż w takich przypadkach systemy monitoringu służą jedynie zapewnieniu optymalnego poziomu standardów, nie wpływają zaś na wzrost produktywności. Aby uzyskać akceptację pracowników dla wewnętrznego systemu kontroli niezbędne jest uzasadnienie stosowania poszczególnych jej form oraz ich wpływu na zapewnienie firmie odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa. Udział pracowników w tworzeniu wewnętrznych norm wpłynie z kolei na lepsze zrozumienie specyfiki i celów operacyjnych firmy, wzrost motywacji i efektywności.

4. Kontakt

Jeśli potrzebują Państwo dodatkowych konsultacji w zakresie interpretacji przepisów prawa bądź opracowaniu wewnętrznych procedur monitoringu pracowników, prosimy o kontakt z naszymi ekspertami:

Agnieszka Janowska

Dyrektor Działu Prawa Pracy
TGC Corporate Lawyers
ul. Królewska 27, 00-060 Warszawa
T: +48 0 22 653 3862
E: ajanowska@tgc.eu

Dorota Strzelec

Starszy Konsultant ds. Zarządzania Pracy
TGC Corporate Lawyers
ul. Królewska 27, 00-060 Warszawa
T: +48 0 22 653 3866
E: dstrzelec@tgc.eu

Warsaw

ul. Królewska 27
00-060 Warszawa, Poland
Tel.: +48 (0) 22 653 3644
Fax: +48 (0) 22 827 6915

Bratislava

Grösslingova 45
915 01 Bratislava, Slovakia
Tel.: +421 2 54 630 457
Fax.: +421 2 54 645 032

Wrocław

ul. Sw. Antoniego 15
50-073 Wrocław, Poland
Tel.: +48 (0) 71 344 3495
Fax.: +48 (0) 71 344 4591

Prague

Hyberská 32/1271
110 00 Prague, Czech Republic
Tel.: +420 221 111 611
Fax.: +420 221 111 612

Łódź

ul. Niciarniana 2/6
92-208 Łódź, Poland
Tel.: +48 (0) 42 671 8560
Fax.: +48 (0) 42 671 8561

Brno

Česká 17
602 00 Brno, Czech Republic
Tel.: +420 542 425 821
Fax.: +420 542 425 822

Kraków

ul. Prądnicka 4
30-002 Kraków, Poland
Tel.: +48 (12) 633 5625
Fax: +48 (12) 633 9734