

Wrocław, 03.02.2016 r.

NEWSLETTER Nr 4/2016/Legal¹

**MONITORING (KONTROLA) W PRACY A PRAWO
DO POSZANOWANIA ŻYCIA PRYWATNEGO I RODZINNEGO**

W dniu 12.01.2016 r. Europejski Trybunał Praw Człowieka (dalej: „ETPCz”) wydał wyrok w sprawie Bărbulescu przeciwko Rumunii (sygn. akt: 61496/08), w którym stwierdził, że **pracodawca ma prawo sprawdzać, czy pracownik nie korzysta z Internetu do celów prywatnych, a taka kontrola nie stanowi naruszenia prawa do poszanowania życia prywatnego i rodzinnego, zawartego w art. 8 Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności** (Dz. U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284, dalej: „Konwencja”).

W stanie faktycznym, na kanwie którego ETPCz rozpatrywał sprawę, pracownik założył na życzenie pracodawcy konto Yahoo Messenger, by odpowiadać na zapytania klientów. Po kilku latach, pracodawca poinformował pracownika, że przez ok. tydzień jego rozmowy za pośrednictwem komunikatora były monitorowane i dotyczyły spraw prywatnych, co było sprzeczne z regulacjami wewnątrzzakładowymi. Ponieważ pracownik zaprzeczył, że taka okoliczność miała miejsce, pracodawca przekazał mu wielostronicowy zapis prywatnych rozmów prowadzonych z komunikatora służbowego Yahoo Messenger. Na tej podstawie pracownik został zwolniony i domagał się przed sądami przywrócenia do pracy, zarzucając naruszenie prawa do korespondencji gwarantowanego konstytucją rumuńską, a przed kolejną instancją naruszenia art. 8 Konwencji. Ostatecznie, sprawa trafiła do ETPCz.

ETPCz podjął się zbadania, czy rumuńskie sądy w sposób właściwy wyważyły prawo pracownika do poszanowania życia prywatnego i rodzinnego oraz interesy pracodawcy. Nie ulega bowiem, zdaniem ETPCz, wątpliwości, że ingerencja w prawo gwarantowane w art. 8 Konwencji nastąpiła. ETPCz zważył jednak, że pracodawca ma powód ku temu, by sprawdzać, czy pracownik wywiązuje się z obowiązków służbowych w godzinach pracy. Komunikator Yahoo Messenger był przeznaczony do celów służbowych i dlatego wiadomości wysłane za jego pośrednictwem mogły służyć do weryfikacji jakości pracy pracownika. ETPCz podkreślił, że nie sprawdzano go w celu czytania prywatnych wiadomości pracownika, lecz dla analizy korespondencji służbowej. Ponadto, nie sprawdzano innych danych przechowywanych na komputerze, które nie służyłyby temu celowi. Co więcej, powodem zwolnienia z pracy zdaniem sądów krajowych nie była zawartość korespondencji pracownika, lecz sam fakt, że korespondencja prywatna była prowadzona. Innymi słowy ETPCz stwierdził, iż treść prywatnej korespondencji nie była decydującym elementem ustaleń sądów

¹ Niniejszy Newsletter nie stanowi porady prawnej ani podatkowej.

krajowych, a jedynie fakt jej prowadzenia, w związku z kwestionowaniem tego faktu przez pracownika. Zachowana została zatem równowaga i proporcjonalność między prawem określonym w art. 8 Konwencji, a interesami pracodawcy.

Sprawa rumuńskiego pracownika nie była pierwszą tego typu sprawą. W wyroku z dnia 03.04.2007 r. w sprawie Copland przeciwko Wielkiej Brytanii (sygn. akt: 62617/00) ETPCz uznał, że w pewnych okolicznościach i w realizacji uprawnionego celu, monitorowanie korzystania przez pracowników z Internetu w miejscu pracy, ze służbowych telefonów, skrzynki pocztowej, może być konieczne.

Problematykę dopuszczalności monitorowania pracowników przez pracodawcę podejmowano również w polskiej nauce prawa. Jak zauważa się, pracownik w pracy nie jest pozbawiony prywatności, jednak z uwagi na fakt, że to pracodawca decyduje o sposobie wykonywania świadczonej pracy, może on kontrolować pracownika; kontrola ta nie może jednak przyjąć charakteru totalnego i permanentnego². Ponadto, w doktrynie istnieje spór co do możliwości prowadzenia monitoringu systematycznego³. Dopuszczalność monitoringu zależy również od spełnienia kilku warunków, w tym: zgodności metody kontroli z obowiązującym prawem, usprawiedliwionego celu, proporcjonalności (przy użyciu metody najmniej ingerującej w prywatność), transparentności (np. zapisu w umowie o pracę, czy regulacjach wewnętrznych), spełnienia wymagań ustawy z dnia 29.08.1997 r. o ochronie danych osobowych (t.j. Dz. U. z 2015 r., poz. 2135)⁴.

W zakresie kontroli przez pracodawcę prywatnych skrzynek pocztowych pracowników, dominujące jest stanowisko o niemożliwości wnikania w korespondencję pracownika. Inaczej jest ze skrynkami służbowymi. Pracodawca ma możliwość przeglądania korespondencji prowadzonej z takiego typu skrzynek pocztowych oraz czytania wiadomości e-mail odebranych i wysłanych, za wyjątkiem znajdujących się w niej wiadomości prywatnych pracownika⁵. Innymi słowy, gdy pracodawca dostrzeże wiadomość prywatną, może odnotować ten fakt, ale nie powinien takiej wiadomości czytać.

Gdy idzie o prawo pracodawcy do monitorowania rozmów telefonicznych pracowników, to wskazać należy, iż pracodawca może przeglądać bilingi telefoniczne, by ustalić, do jakich celów wykorzystywany jest telefon służbowy. Nagrywanie przez pracodawcę rozmów o charakterze służbowym zdaje się być jednak możliwe jedynie w przypadku wcześniejszego poinformowania o tym pracownika⁶.

Finalnie, wskazać należy, iż pracodawca może prowadzić monitoring Internetu. Może on sprawdzać, ile czasu pracownik poświęca na korzystaniu z Internetu w celach innych, niż służbowe, blokować dostęp do niektórych stron internetowych, ograniczać możliwość pobierania plików⁷, etc. Ustalanie jednak konkretnych adresów stron, które pracownik odwiedza, zależeć winno od tego, czy pracodawca wyraził zgodę na używanie przez pracownika Internetu w celach prywatnych. Jeśli tak, nie powinien tego czynić⁸.

² M. Wujczyk, *Prawo pracownika do ochrony prywatności*, Wolters Kluwer Polska, SIP LEX.

³ D. Dörre-Nowak, *Ochrona godności i innych dóbr osobistych pracownika*, Warszawa 2005, s. 179 i n.

⁴ A. Lach, *Monitorowanie pracownika w miejscu pracy*, Monitor Prawa Pracy z 2004 r. Nr 10.

⁵ Pismo Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 24 stycznia 2008 r., sygn. DPR-I-0712-6/JS/MF/07.

⁶ M. Wujczyk, *Prawo pracownika do ochrony prywatności*, Wolters Kluwer Polska, SIP LEX.

⁷ M. Chakowski, P. Ciszek, *Tajemnica korespondencji pracownika a ochrona tajemnicy handlowej pracodawcy*, Monitor Prawa Pracy z 2007 r. Nr 1, s. 27.

⁸ M. Wujczyk, *Prawo pracownika do ochrony prywatności*, Wolters Kluwer Polska, SIP LEX.

Podsumowując, pracownik nie traci w pracy prawa do poszanowania życia prywatnego i rodzinnego. Pracodawca może jednak, pod pewnymi warunkami, monitorować (kontrolować) czynności pracownika podczas wykonywania w pracy. W tym celu ma ograniczony wskazanymi powyżej warunkami dostęp do jego korespondencji, rozmów telefonicznych i danych o sposobie korzystania z Internetu.

W razie dalszych pytań, pozostajemy do Państwa dyspozycji.