

E-maile pracownika pod kontrolą

REGULAMIN | Czytanie przez szefa prywatnej poczty narusza godność zatrudnionego i zasadę ochrony korespondencji

JERZY KOWALSKI

To pracodawca decyduje, czy zatrudniony może używać jego narzędzi do celów prywatnych. – Jeżeli oświadczy, że nie godzi się na takie używanie poczty firmowej, Internetu czy telefonów służbowych, to pracownik musi bezwzględnie tego zakazu przestrzegać – tłumaczy radca prawny Iwona Jaroszevska-Ignatowska prowadząca Kancelarię Prawa Pracy.

Jeżeli ktoś będzie wykorzystywał firmowy sprzęt do celów prywatnych, a wcześniej pracodawca mu tego zakazał w formie

ustnej albo pisemnej, to przelozony może wyciągnąć wobec niego konsekwencje. Może więc nałożyć karę nagany, upomnienia, może też nawet wypowiedzieć zainteresowanemu umowę o pracę. – To oczywiste, że jeżeli Nowak, zamiast pracować, dzień spędza na przeglądaniu stron internetowych, które nie mają żadnego związku z pracą, to wypowiedzenie umowy jest uzasadnione – dodaje Jaroszevska-Ignatowska.

Pracodawca z reguły określa zasady korzystania ze służbowych narzędzi, takich jak poczta internetowa, komputer, telefon i samochód służbowy, w regula-

minie lub w wewnętrznych procedurach. – W firmach zatrudniających poniżej 20 pracowników – mówi Iwona Jaroszevska-Ignatowska – gdzie nie ma obowiązku prowadzenia regulaminu pracy, można te zasady ustalić także ustnie lub w dowolny sposób przyjęty w zakładzie.

Kontrolowanie użytkowania przez pracowników firmowych narzędzi porozumiewania się na odległość rodzi jedno niebezpieczeństwo. Pracodawca może natrafić na prywatną korespondencję e-mailową. Czy wolno mu ją sprawdzać? Według Jolanty Zarzeckiej-Sawickiej, radcy prawnego w kancelarii FKA Furtek Komosa Aleksan-

drowicz, czytanie prywatnych e-maili narusza sferę prywatności pracownika, a także adresata jego wiadomości.

– Ochrony prywatności korespondencji pracownik może szukać na podstawie art. 23 i 24 kodeksu cywilnego. Sprawdzanie prywatnych e-maili może też naruszać zasadę poszanowania godności pracownika na podstawie art. 111 kodeksu pracy. **W myśl orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości UE monitoring prywatnej korespondencji pracownika jest niedopuszczalny** – dodaje Zarzecka-Sawicka. ■

OPINIA

Wojciech Rafał Wiewiórowski

generałny inspektor ochrony danych osobowych



DLA „RZ”

Pracodawca powinien prawidłowo i odpowiednio wcześniej poinformować o formach kontroli e-maili, Internetu, rozmów telefonicznych. Czy wystarczy jednak, że informacja taka jest w okólniku sprzed trzech lat, a pracownik podpisuje oświadczenie, że zapoznał się z regulaminem? Wydaje się, że nie. Dla celów ochrony tajemnicy przedsiębiorstwa pracodawca może też zakazać korzystania z Internetu, poczty elektronicznej, telefonu do celów innych niż służbowe i zastrzec sobie prawo kontrolowania przesylek czy rozmów. Pracownik musi jednak być o tym uprzednio poinformowany.