



**ZK** KOPEĆ & ZABOROWSKI

**Izabela Dziubak-Napiórkowka**  
radca prawny, Szef Praktyki Prawa Pracy



## Bossware jak technologia pozwala śledzić pracowników

Zapewnienie efektywności i wydajności pracy jest podstawowym celem wszystkich pracodawców. W dobie pracy zdalnej i powszechnego wykorzystywania systemów teleinformatycznych technologie dostarczają nowych narzędzi do kontroli i nadzoru. *Bossware*, czyli termin będący połączeniem słów „boss” (szef) i „software” (oprogramowanie), odnosi się do narzędzi technologicznych, które pozwalają pracodawcom śledzić aktywność swoich pracowników w czasie rzeczywistym.

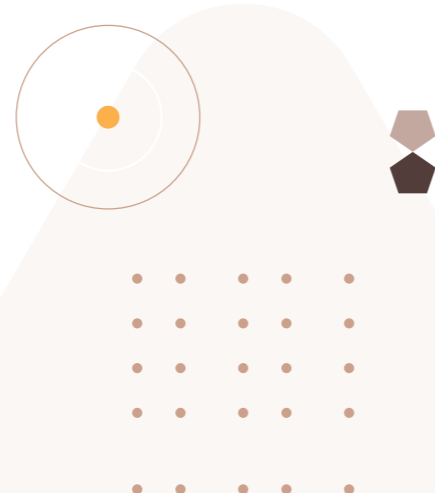
W Polsce, podobnie jak w wielu innych krajach, *bossware* (czy też *tattleware* sugerujące swoją nazwą dosadniej, że chodzi o „donoszenie”) budzi kontrowersje i wywołuje pytania dotyczące granic prywatności oraz zgodności z prawem.

### Czy bossware to monitoring?

Monitoring w przepisach prawa pracy został zdefiniowany w odniesieniu do monitoringu wizyjnego (tj.: szczególny nadzór nad terenem zakładu pracy lub terenem wokół zakładu pracy w postaci środków technicznych umożliwiających rejestrację obrazu) oraz monitoringu poczty elektronicznej (kontrola służbowej poczty elektronicznej pracownika). Samo pojęcie monitoringu rozumie się z kolei jako obserwację i kontrolę jakichś procesów lub zjawisk bądź też nadzór nad jakimś obiektem chronionym<sup>1</sup>.

1. [sjp.pwn.pl/sjp/monitoring;2568296.html](http://sjp.pwn.pl/sjp/monitoring;2568296.html)

Biorąc pod uwagę treść art. 22[3] § 3 Kodeksu pracy narzędzia spod szyldu *bossware* stanowią „inną formę monitoringu”, do której stosuje się odpowiednio przepisy z zakresu monitoringu poczty służbowej. Opierają się one bowiem na permanentnej lub okresowej obserwacji samego pracownika lub jego aktywności, gromadzą i analizują dane.



### Przyjrzyjmy się, jakie narzędzia mogą być stosowane do zdalnej kontroli pracowników:

- » monitorowanie sposobów wykorzystywania służbowej skrzynki służbowej, kalendarza służbowego, komunikatorów czy też służbowych plików oraz dokumentów – stały lub cykliczny przegląd aktywności w narzędziach służbowych;
- » keyloggers czyli oprogramowanie monitorujące korzystania z klawiatury komputera;
- » śledzenie ruchów myszki (najczęściej „hackowane” przez pracowników);
- » pobieranie i analizowanie zrzutów z ekranu komputera pracownika;
- » śledzenie aktywności pracownika w internecie, w szczególności co do aktywności w portalach społecznościowych i rozrywkowych;
- » obserwacja pracownika z wykorzystaniem kamery lub mikrofonu urządzenia służbowego;
- » analiza działania uruchamianych przez pracownika aplikacji i programów;
- » śledzenia zadań drukarki.

Bossware może stać się niebezpiecznym dla pracodawców narzędziem w rękach pracowników. System, który rejestruje początek i koniec pracy, jest w stanie odtworzyć aktywność pracownika każdego dnia przez wiele miesięcy wydaje się idealnym środkiem do wykazania... pracy w nadgodzinach.

Stosowanie urządzeń służących do monitorowania pracownika na odległość podlega tym samym ograniczeniom, o których mowa w przepisie art. 22[3] § 1 i 3 Kodeksu pracy. Dopuszczalnym celem stosowanie takiej formy monitoringu jest więc jedynie:

- » zapewnienie organizacji pracy umożliwiającej pełne wykorzystanie czasu pracy oraz
- » właściwe użytkowanie udostępnionych pracownikowi narzędzi pracy.

Chodzi tutaj jednak o taką kontrolę, która jest niezbędna do realizacji tych celów. Jeśli ich osiągnięcie byłoby możliwe w inny sposób, można sobie wyobrazić możliwość kwestionowania zasadności i zgodności z prawem stosowania tych narzędzi przez pracodawcę.

Ponadto, stosowanie oprogramowania typu *bossware* nie może naruszać tajemnicy korespondencji oraz innych dóbr osobistych pracownika. Warto więc zweryfikować, czy planowane do zastosowania narzędzie nie będzie zbyt ingerujące w sferę prywatności pracownika. Ma to szczególne znaczenie w dobie świadczenia pracy zdalnej w miejscu zamieszkania. Można sobie wyobrazić sytuację, gdy rejestracja aktywności pracownika za pomocą kamery w komputerze służbowym będzie stanowiła ingerencję w życie domowe tej osoby. Co więcej, powstają wówczas dalek idące wątpliwości czy takie oprogramowanie nie będzie stanowiło formy monitoringu wizyjnego.

To jednak nie koniec wymogów wynikających z kwalifikacji oprogramowania typu *bossware* jako monitoringu.

#### Zastosowanie mają bowiem przepisy art. 22[2] § 6-10 Kodeksu pracy, a więc:

- » cele, zakres oraz sposób zastosowania monitoringu należy ustalić w układzie zbiorowym pracy (zuzp) lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu (jeżeli u pracodawcy nie ma układu a nie ma on obowiązku wydać regulaminu),
- » pracodawca informuje pracowników o wprowadzeniu monitoringu, w sposób u niego przyjęty nie później niż 2 tygodnie przed jego uruchomieniem,
- » pracodawca przed dopuszczeniem pracownika do pracy przekazuje mu na piśmie informacje co do celu, zakresu i sposobu zastosowania monitoringu (chodzi o każdego nowozatrudnionego pracownika),
- » w przypadku wprowadzenia monitoringu pracodawca oznacza pomieszczenia i teren monitorowany w sposób widoczny i czytelny, za pomocą odpowiednich znaków lub ogłoszeń dźwiękowych, nie później niż jeden dzień przed jego uruchomieniem.

Stosowanie oprogramowania typu *bossware* nie może naruszać tajemnicy korespondencji oraz innych dóbr osobistych pracownika. Warto więc zweryfikować czy planowane do zastosowania narzędzie nie będzie zbyt ingerujące w sferę prywatności pracownika. Ma to szczególne znaczenie w dobie świadczenia pracy zdalnej w miejscu zamieszkania.

Powyższe oznacza, że śledzenie pracowników nie może następować z ukrycia - muszą być oni z odpowiednim wyprzedzeniem poinformowani o wprowadzeniu takiego monitoringu.

#### Monitorowanie w przepisach o pracy zdalnej

Nowe przepisy, które wprowadziły pracę zdalną do Kodeksu pracy, pomimo pozornej szczegółowości, nie regulują kwestii monitoringu. Oznacza to, że zastosowanie mają przepisy ogólne, w szczególności art. 22[3] Kodeksu pracy. Takie śledzenie pracownika zdalnego jest bowiem zazwyczaj formą wprowadzonego ogólnie w danym zakładzie pracy systemu monitorowania. Jednocześnie może być to formą kontroli wykonywania pracy przez pracownika wykonującego pracę zdalną, o której mowa w art. 67[20] § 6 Kodeksu pracy. Oprócz więc odpowiedniej regulacji monitoringu w regulaminie pracy (lub układzie zbiorowym czy obwieszczeniu) taka forma kontroli pracownika powinna być ujęta również w porozumieniu o zasadach wykonywania pracy zdalnej zawieranym z organizacjami związkowymi lub w regulaminie pracy zdalnej przyjętym po konsultacji z przedstawicielami pracowników. Zasady dotyczące takiej kontroli mogą być ostatecznie zawarte w poleceniu wykonywania pracy zdalnej albo w porozumieniu zawartym z pracownikiem.

#### Zakończenie

*Bossware* może być postrzegany jako narzędzie służące pracodawcom, ale również pracownikom. Korzyści dla pracodawcy wydają się oczywiste: wychwycenie osób, które nierzetelnie wykonują swoją pracę lub nadużywają możliwości jakie daje praca zdalna, przez co możliwe jest szybkie wprowadzenie zmian, wyciągnięcie konsekwencji i zwiększenie wydajności. Takie oprogramowanie może też przynieść korzyści dla pracowników: pomoc w zwiększeniu własnej produktywności, ale również możliwość zdobycia dowodów związanych z pracą w nadgodzinach, a czasem również związanych ze stosowaniem mobbingu wobec takiego pracownika.

Co ciekawe jednak, podnoszą się głosy, że *bossware* jako przejaw braku zaufania do pracowników może być również ogromnym demotywatorem i doprowadzić do dalszego spadku wydajności, a ostatecznie odejść pracowników. Zamiast badać, co może być przyczyną ewentualnych problemów w zakresie braku zaangażowania czy nieprawidłowości w wykonywaniu obowiązków, *bossware* dostarcza jedynie informacji o skutkach. Bywa też postrzegane jako ubrana w nowoczesne szaty jedynie kolejna odsłona micromanagementu i taylorizmu (naukowego zarządzania)<sup>2</sup> w swoich toksycznych dla organizacji i zespołów formach.

Warto więc przed inwestycją w tego rodzaju narzędzia zweryfikować, czy oprogramowanie śledzące aktywność pracowników rozwiąże istniejące w firmie problemy czy też wykreuje nowe. ♦

2. *Naukowe zarządzanie (scientific management) powstało w Stanach Zjednoczonych w ostatnich dekadach XIX w. i na początku XX w. Jego zasadniczym twórcą był Frederick Winslow Taylor (stąd potoczna nazwa taylorizm).*  
Źródło: Wikipedia

#### Bossware jako broń obosieczna

Korzyści ze stosowania oprogramowań śledzących dla pracodawcy wydają się oczywiste: zyskanie kontroli nad aktywnością (lub jej brakiem) pracowników w czasie służbowym może pozwolić na zwiększenie efektywności. Należy jednak pamiętać, że *bossware* może stać się niebezpiecznym dla pracodawców narzędziem w rękach pracowników. System, który rejestruje początek i koniec pracy jest w stanie odtworzyć aktywność pracownika każdego dnia przez wiele miesięcy i wydaje się idealnym środkiem do wykazania... pracy w nadgodzinach. Szczególnie może to być przydatne tym pracownikom, których czas pracy z racji zatrudnienia w zadaniowym systemie czasu pracy nie jest ewidencjonowany w zakresie godzin pracy.

*Bossware*, jako przejaw braku zaufania do pracowników, może być również ogromnym demotywatorem i doprowadzić do dalszego spadku wydajności, a ostatecznie odejść pracowników. Zamiast badać co może być przyczyną ewentualnych problemów w zakresie braku zaangażowania czy nieprawidłowości w wykonywaniu obowiązków, *bossware* dostarcza jedynie informacji o skutkach.