

## PORADNIK DLA PRACODAWCY -

### odpowiedzi na najczęściej zadawane pytania dotyczące działania aplikacji InnerWeb

#### 1. Kto ma dostęp do danych gromadzonych w Aplikacji?

Dostęp do danych znajdujących się w aplikacji posiada:

- **Pracodawca** – w zakresie wszystkich pracowników jak również innych osób, które znalazły się na terenie zakładu pracy przy użyciu Aplikacji,
- **Pracownik** – wyłącznie w zakresie danych, które jego dotyczą.
- **InnerWeb sp. z o.o.** – w zakresie wszelkich danych gromadzonych w Aplikacji z uwagi na fakt, że jest twórcą tej Aplikacji i odpowiada za jej prawidłowe działanie.

*Przykład:*

Pracodawca może zweryfikować dane zebrane za pośrednictwem Aplikacji u wszystkich swoich pracowników, natomiast pracownik ma dostęp tylko do danych dotyczących jego osoby, nie ma wglądu do danych dotyczących jego współpracowników.

#### 2. Czy Aplikacja może być podstawą do monitorowania czasu pracy?

Aplikacja ma służyć m. in. zapewnieniu organizacji pracy, która umożliwia pełne wykorzystanie czasu pracy. Wobec tego za pośrednictwem Aplikacji jest możliwość kontrolowania czasu pracy pracowników.

*Przykład:*

Pracodawca może za pośrednictwem aplikacji sprawdzić, czy pracownik przez cały okres zmiany znajduje się przy swoim stanowisku pracy – przy przypisanej do niego maszynie. Pracodawca może również kontrolować, czy pracownik stawiał się do pracy zgodnie z ustalonym grafikiem.

### 3. Czy Aplikacja może służyć pracodawcy do weryfikacji organizacji pracy?

Aplikacja może również służyć pracodawcy do weryfikacji, czy pracownik przestrzega ustalonej organizacji pracy – tj. czy wykonał przypisaną mu ilość zadań lub obowiązków, co może przełożyć się na ewentualną odpowiedzialność porządkową pracowników.

Ponadto Aplikacja zbiera w sobie wszelkie zadania zlecane danemu pracownikowi. Dzięki temu osoby odpowiedzialne za zarządzanie zakładem pracy otrzymują od razu informację o tym, jacy pracownicy a co za tym idzie jakie stanowiska pracy są najmocniej obciążone, a które nie. Dzięki temu pracodawca otrzymuje informację o tym, czy nie należałoby zwiększyć zatrudnienia na danym stanowisku lub z jakich obszarów jest w stanie pozyskać dodatkowe zasoby ludzkie celem realizacji zadań, bez konieczności zwiększania zatrudnienia.

#### *Przykład:*

Pracodawca za pośrednictwem Aplikacji może zweryfikować, że pracownik w czasie pracy nie wykonał wszystkich swoich obowiązków – skontrolował prawidłowość jedynie 5 z 8 maszyn, wobec czego pracodawca może nałożyć na niego karę upomnienia czy nagany. Ponadto zlecając zadania poszczególnym pracownikom w Aplikacji od razu da się zauważyć, którzy pracownicy są przeciążeni zadaniami, a którzy mają jeszcze możliwość ich wykonania.

### 4. Czy Aplikacja może służyć pracownikowi do domagania się zapłaty za nadgodziny?

Co do zasady nadgodziny (czyli wykonywanie przez pracownika obowiązków dłużej, niż wynika to z ustalonego czasu pracy) powinny odbywać się na wyraźne polecenie pracodawcy, w dodatku wyłącznie w przypadkach wskazanych w kodeksie pracy.

Co prawda za pośrednictwem Aplikacji pracownik może udowodnić, że w zakładzie pracy spędził 10 godzin zamiast 8, natomiast jeżeli pracownik wykonywał obowiązki bez polecenia pracodawcy, nie będzie mógł się ubiegać o wypłatę wynagrodzenia za nadgodziny.

#### *Przykład:*

Pracownik pracuje na zmianie od 6:00-14:00. Pomimo tego, że pracodawca ani przełożony nie polecili mu pracować dłużej, on pozostał bez ich wiedzy w pracy do godz. 18:00. Pomimo tego, że Aplikacja wykaże, że pracownik znajdował się na zakładzie pracy od 6:00-18:00, nie będzie mógł domagać się zapłaty dodatku za nadgodziny za czas 14:00-18:00, gdyż pracował w godzinach nadliczbowych bez wiedzy i polecenia pracodawcy/przełożonego.

## **UWAGA!**

**W przypadku, gdy pracownik z własnej inicjatywy pozostaje w pracy w godzinach nadliczbowych, a pracodawca ma wiedzę o tym, uznaje się, że dorozumianie polecił pracownikowi pracę w godzinach nadliczbowych.**

**Wobec tego, jeżeli pracodawca chcąc uniknąć domagania się przez pracowników wypłaty za nadgodziny w powyższej sytuacji, w wewnętrznych dokumentach (np. regulamin pracy/obwieszczeniu) powinien wskazać, że praca w godzinach nadliczbowych jest możliwa na wyraźne (ewentualnie pisemne) polecenie pracodawcy lub przełożonego.**

### **5. Czy pracodawca może monitorować lokalizację pracowników poza godzinami pracy?**

Nie, korzystanie z Aplikacji i monitorowanie lokalizacji pracowników jest możliwe wyłącznie w czasie pracy, podczas gdy pracownik znajduje się na terenie zakładu pracy. Nie jest możliwe śledzenie lokalizacji pracownika po zakończeniu pracy.

#### *Przykład:*

Pracodawca nie może używać aplikacji, by sprawdzać, gdzie pracownik spędza urlop lub czas wolny po zakończeniu pracy (np. w sobotę czy niedzielę).

### **6. Czy kontrola lokalizacji pracownika za pośrednictwem Aplikacji może być uznana za mobbing?**

Zasadniczo, gdy monitoring lokalizacji przy użyciu Aplikacji został wprowadzony zgodnie z przekazaną instrukcją oraz jest wykorzystywany w sposób właściwy, pracownik nie może skutecznie zarzucić, że pracodawca stosuje wobec niego mobbing poprzez monitorowanie jego lokalizacji. Pracodawca ma do tego prawo na podstawie przepisów kodeksu pracy.

Należy jednak pamiętać, że pracownik otrzymuje za pośrednictwem Aplikacji powiadomienie, o tym, że pracodawca przegląda jego dane zgromadzone przez Aplikację. W przypadku gdy pracodawca/kierownik dokonuje nadmiernych oraz niczym nieuzasadnionych kontroli wyłącznie jednego lub kilku pracowników z danego zespołu, a przy tym nie weryfikuje danych innych pracowników, to kontrolowani pracownicy mogą uznać, że poprzez taką kontrolę pracodawca stosuje wobec nich mobbing.

*Przykład:*

Wszyscy pracownicy danego działu pracują w sposób właściwy, zgodny z organizacją pracy. Natomiast pracodawca codziennie kontroluje poprzez aplikację wyłącznie jednego pracownika, o czym ma on świadomość. To może stanowić mobbing.

Jeżeli natomiast pracodawca ma słuszne obawy, że dany pracownik z zespołu nie pracuje w sposób właściwy (nie wypełnia swoich obowiązków lub wypełnia je w sposób niewłaściwy), to pracodawca ma powód, by dokonać częstszej kontroli lokalizacji tego pracownika. Wtedy ewentualne zarzucenie mobbingu jest nieuzasadnione.

## **7. Czy wykorzystywanie poleceń typu „push” może stanowić mobbing pracowników?**

Aplikacja pozwala na sprawne zarządzanie pracownikami poprzez wysyłanie im powiadomień i poleceń. Polecenia i komunikaty typu „push”, które wysyła pracodawca lub przełożony, można porównać do wydania pracownikowi ustnego polecenia, które pracownik musi wykonać.

Jeżeli więc polecenia pracodawcy lub przełożonego znajdują się w zakresie obowiązków pracownika, wysyłanie wiadomości „push” wraz z poleceniami nie stanowi mobbingu.

*Przykład:*

Pracownik działu utrzymania ruchu w swoich obowiązkach ma m. in. dokonywanie kontroli maszyn znajdujących się w fabryce. Przesyłanie pracownikowi przez pracodawcę/przełożonego za pośrednictwem Aplikacji poleceń, wraz ze wskazaniem maszyn, które wymagają kontroli nie może zostać uznane za mobbing. Kontrola maszyn jest obowiązkiem pracownika, a wiadomość „push” za pośrednictwem Aplikacji należy rozumieć jako polecenie służbowe.

## **8. Czy Pracodawca może weryfikować historyczne dane zawarte w Aplikacji?**

Tak, pracodawca może sprawdzać oraz weryfikować historyczne dane, które zostały zebrane za pośrednictwem aplikacji.

*Przykład:*

Pracodawca może wykorzystać dane zgromadzone w Aplikacji, by sprawdzić, czy pracownik pracował w poprzednim miesiącu zgodnie z ustalonym grafikiem lub czy pracownik pojawia się w pracy w wyznaczonych godzinach.

## 9. Czy za pośrednictwem Aplikacji można ustalić zawinienie pracownika?

Aplikacje wprowadzona została m. in. celem właściwego użytkowania przez pracowników sprzętu, który został im udostępniony przez pracodawcę. Pracodawca może więc wykorzystać Aplikację by ustalić który pracownik mógł przyczynić się do awarii sprzętu oraz do weryfikacji stopnia zawinienia pracownika.

### *Przykład:*

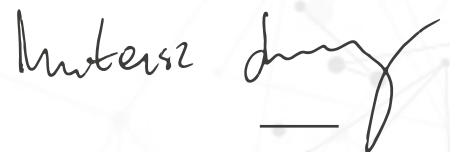
W przypadku awarii maszyny w dziale produkcji, pracodawca może sprawdzić za pomocą Aplikacji, który pracownik był odpowiedzialny za obsługę maszyny w chwili awarii. To umożliwi podjęcie przez pracodawcę dalszych kroków, celem ustalenia przyczyny awarii – np. rozmowa z pracownikiem odpowiedzialnym za maszynę w chwili awarii.

## ZAPAMIĘTAJ!

### **Pracodawco, za wszelką cenę unikaj:**

- a) Mobilizowania pracowników do pracy poprzez sugerowanie, że widzisz co robią w danej chwili,
- b) Nakazywania pracownikom podłączenia do aplikacji po godzinach pracy i śledzenie ich lokalizacji,
- c) Udostępniania konta i hasła do konta administratora osobom postronnym.

Z poważaniem,



Mateusz Sawaryn  
Radca prawny  
NR WPISU WA-10859