

Szef może sprawdzić gdzie teraz znajduje się auto służbowe, sprawdzić czy w baku jest tyle paliwa ile wynika z faktury, a także skontrolować czy jeździmy przepisowo np. nie przekraczamy dozwolonej prędkości i to legalnie za pomocą systemów GPS. Jak wygląda granica takiej kontroli i ile rzeczywiście pracodawca może wiedzieć o podróżach autem służbowym swojego pracownika?

Nowoczesna telematyka i systemy GPS dają możliwość pozyskiwania różnorodnych danych, nie tylko tych dotyczących pojazdu. Nawet jeśli nie jest to nadrzędnym celem pracodawcy, otrzymuje on informacje odnośnie pracownika oraz wykonywanych przez niego czynności. Na podstawie danych o dokładnej lokalizacji samochodu, można określić, w którym miejscu znajduje się kierowca i czy rzeczywiście wykonuje powierzone mu obowiązki służbowe. Nowoczesne narzędzia pozwalają na sprawdzenie informacji nie tylko w czasie teraźniejszym, ale również tych z przeszłości. Dodatkowo, po wyposażeniu pojazdu w systemy telematyczne, pracodawca może monitorować czy ilość zatankowanego paliwa nie różni się od danych, widniejących na fakturach dostarczonych przez pracownika. Kolejną kwestią podlegającą kontroli jest przestrzeganie przepisów ruchu drogowego. Na podstawie danych generowanych przez system telematyczny czy GPS, istnieje np. możliwość weryfikacji prędkości, z jaką porusza się dany pojazd oraz czy jest ona zgodna z obowiązującymi przepisami.

Istnieją jednak dwa warunki określone prawem, których spełnienie pozwala na legalne wykorzystanie danych, pozyskanych przy pomocy systemów monitorujących, do powyższych celów. w celach wymienionych powyżej.

- Po pierwsze, każdy pracownik, który korzysta z pojazdu wyposażonego w taki system, musi zostać o tym poinformowany jeszcze przed rozpoczęciem jazdy. Druga, bardzo ważna kwestia to zapewnienie bezpieczeństwa pozyskanych danych – mówi Kamil Korbuszewski, ekspert GBOX.

Wzrost liczby pojazdów wyposażonych w systemy telematyczne w istotny sposób wpływa na zwiększenie bezpieczeństwa w ruchu drogowym, pozwala także na poprawę efektywności i uzyskanie znacznych oszczędności przez przedsiębiorstwa transportowe czy firmy dysponujące flotami pojazdów. Jednak obecność narzędzi telematycznych budzi wątpliwości w związku z ochroną prawa do prywatności kierowców zawodowych oraz pracowników użytkujących pojazdy służbowe. Jak wynika z zapisów Art. 22. §1. Kodeksu Pracy, w momencie nawiązania stosunku pracy, pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym. Pracodawca zaś zobowiązany jest do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. W ramach powyższych regulacji przełożony może sprawdzić, czy czynności powierzone zatrudnionej osobie rzeczywiście są realizowane zgodnie z określonym zakresem. Pracodawca, przy spełnieniu pewnych przesłanek zasadności takiego działania, ma możliwość legalnego zastosowania monitoringu wobec pracowników. Kontrola w tym zakresie jest uzasadniona, gdy pracodawca stosuje się do zasady proporcjonalności – a zatem w sytuacjach, kiedy użyte środki nadzoru są dostosowane do interesu pracodawcy, a monitoring jest wykorzystywany w związku z określoną potrzebą czy w celu zwiększenia efektywności. Inną przesłanką, uzasadniającą legalność sprawdzania pracowników jest brak innych skutecznych sposobów kontrolowania pracy zatrudnionych osób.

- W odniesieniu do branży transportowej jest to o tyle istotne, że dla przedsiębiorstw najważniejszą potrzebą może być bezpieczeństwo przewożonego towaru. Dlatego też zastosowanie systemów telematycznych czy GPS do kontroli pojazdu, a tym samym miejsca, w którym znajduje się kierowca, jest w pełni legalne. Bardzo często takie narzędzia są także elementem większego procesu, służącego do zarządzania i optymalizowania funkcjonowania całej floty samochodowej – komentuje Kamil

Uważaj! Szef może kontrolować auto służbowe

Kategoria: Styl życia

Opublikowano: czwartek, 20, lipiec 2017 10:06

Dawid Kulpa

Odsłony: 1789

Korbuszewski.

Jak wskazuje ekspert, zgodnie z Ustawą o ochronie danych osobowych, pracodawca musi zapewnić pełną ochronę danych, a także zabezpieczyć je przed dostępem osób niepowołanych. W przypadku niespełnienia tych warunków, pracodawca musi mieć świadomość, że wykorzystanie pozyskanych informacji jest zabronione, a dopuszczenie się takiej kontroli może skutkować odpowiedzialnością karną.

Źródło: newsrm.tv