

Czy pracodawca ma prawo zakazać pracownikom wnoszenia na teren zakładu pracy prywatnego telefonu komórkowego oraz ograniczyć prawo do korzystania z takiego telefonu?

Pracodawca nie może bezwzględnie zabronić korzystania z telefonu prywatnego w miejscu pracy. Może jednak wprowadzić obostrzenia, w których szczegółowo określi sposób w jaki pracownik może korzystać z telefonów prywatnych oraz miejsce i czas do korzystania. Pracodawca bowiem, określa w regulaminie zakładu pracy bądź w umowie o pracę organizację i porządek pracy. Korzystanie z telefonów komórkowych również jest zależne od tych aktów.

Podjęcie decyzji o ograniczeniu korzystania z urządzeń prywatnych w czasie pracy jest jednym z uprawnień pracodawcy, a pracownik zobowiązany jest do przestrzegania regulaminu i porządku pracy w myśl art. 100 § 2 pkt 1 Kodeksu pracy.

Jednakże warto w tym miejscu zauważyć, iż prawo do używania prywatnego telefonu komórkowego jest korzystaniem z konstytucyjnej wolności komunikowania się, tym samym całkowity i niewynikający z ustawy zakaz jego używania stanowi złamanie tej wolności. Pracodawca nie ma prawa ani rekwirować prywatnych urządzeń podwładnych, ani karać za komunikowanie się z osobami z zewnątrz. Zarówno całkowity zakaz rozmów jak też zakaz posiadania prywatnego telefonu narusza regulacje zawarte w art. 49 Konstytucji w myśl którego zapewnia się wolność i ochronę tajemnicy komunikowania się. Ich ograniczenie może nastąpić jedynie w przypadkach określonych w ustawie i w sposób w niej określony. Ponadto całkowity zakaz używania telefonów komórkowych, nieuwzględniający szczególnych potrzeb życiowych, mógłby być uznany za nadużycie przez pracodawcę prawa podmiotowego określonego w art. 8 Kodeksu pracy oraz naruszenie art. 111 Kodeksu pracy, stanowiącego że pracodawca musi szanować godność i inne dobra osobiste pracownika. Dopuszczalne jest zatem ustalenie zakazu korzystania z prywatnych telefonów komórkowych z wyłączeniem przerwy, wynikającej z regulacji art. 134 Kodeksu pracy, czy też w ramach przerwy, o której mowa w przepisie art. 141 Kodeksu pracy, podczas których pracownik miałby prawo do nieograniczonego korzystania z prywatnego telefonu komórkowego. Jednakże, wydaje się, iż można dopuścić całkowity zakaz używania telefonów komórkowych, jeżeli miałyby one negatywny wpływ na pracę maszyn i urządzeń i tym samym powodowałyby zagrożenie zdrowia i życia pracowników.

Biorąc powyższe pod uwagę, również całkowity zakaz wnoszenia na teren zakładu pracy prywatnych telefonów komórkowych budzi poważne wątpliwości. W przypadku braku możliwości zabezpieczenia mienia pracownika przed kradzieżą oraz w miejscu niedostępnym dla osób postronnych również narusza regulacje zawarte w art. 65 Konstytucji Rzeczypospolitej, w myśl którego własność może być ograniczona tylko w drodze ustawy i tylko w zakresie, w jakim nie narusza ona istoty prawa własności. Całkowity zakaz posiadania telefonu komórkowego przez pracownika i brak do niego dostępu sprzeczny wiąże się także z całkowitym zakazem jego używania (nawet podczas przerw przewidzianych przepisami Kodeksu pracy wskazanymi powyżej). Tym samym może zostać uznany za nadużycie przez pracodawcę prawa określonego w art. 8 Kodeksu pracy oraz naruszenie przepisu art. 111 Kodeksu pracy, w myśl którego pracodawca musi szanować godność i inne dobra osobiste pracownika.