

W stosunkach między pracodawcą a pracownikiem zagadnieniem budzącym emocje jest rodzaj informacji, których można wymagać od zatrudnianych osób. Źródłem kontrowersji jest także zakres nadzoru nad personelem.

Postęp technologiczny spowodował, że dzięki wykorzystaniu skanera tęczówki oka czy czytnika linii papilarnych, pracodawca może pozyskiwać coraz bardziej szczegółowe dane. **Pracownicy są poddawani testom psychologicznym** oraz badani wykrywaczem kłamstw, a sposób wykonywania przez nich obowiązków zawodowych kontrolowany jest przez kamery.

Rodzaj informacji i danych osobowych, których pracodawca ma prawo zażądać od ubiegającej się o pracę bądź już zatrudnionej osoby, jest określony w Kodeksie Pracy. W przypadku niektórych zawodów kwestie te są dodatkowo regulowane przez konkretne ustawy. Każdy pracownik poza podstawowymi informacjami, takimi jak imię, nazwisko oraz miejsce zamieszkania musi ujawnić: imiona rodziców, wykształcenie, przebieg dotychczasowego zatrudnienia czy numer PESEL. Pracodawca uprawniony jest również do zażądania udokumentowania przekazywanych informacji.

Na temat możliwości kontroli pracowników w Kodeksie Pracy znajduje się jedynie zapis przewidujący, że pracodawca zobowiązany jest do poszanowania godności i innych dóbr osobistych zatrudnianych. Pod tym ostatnim pojęciem rozumiana jest np. tajemnica korespondencji czy poszanowanie prywatności pracownika. Pracodawca jest na przykład uprawniony do sprawdzania firmowej skrzynki pocztowej zatrudnianych osób. Może jednak czytać wyłącznie służbowe maile. Przeglądanie prywatnych wiadomości byłoby naruszeniem praw pracownika.

Szczegółowe zagadnienia dotyczące kontroli w miejscu pracy regulowane są przez orzecznictwo sądowe lub na podstawie wykształconego i uznawanego przez znawców tematyki zwyczajowego postępowania.

źródło: interia.pl