

# Krystyna Ziółkowska

---

## Dopuszczalność kontroli osobistej pracownika a obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy

---

Studia Prawnoustrojowe nr 20, 131-142

---

2013

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej [bazhum.muzhp.pl](http://bazhum.muzhp.pl), gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach  
dozwolonego użytku.

**Krystyna Ziółkowska**

Katedra Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego

Wydział Prawa i Administracji UWM

## **Dopuszczalność kontroli osobistej pracownika a obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy**

### **Wstęp**

Kontrola jest nieodłączną częścią zarządzania zakładem pracy, zasobami ludzkimi czy organizacją pracy. Niewątpliwie stanowi ona uprawnienie pracodawcy, który może sprawdzać wykonaną pracę przez podległych mu pracowników, weryfikować osiągnięcie założonych celów, a nawet motywować do jeszcze lepszych rezultatów pracy i dyscyplinować w tym zakresie pracowników. W głównej mierze pierwszym kryterium przeprowadzonej kontroli powinna być ochrona interesu (dobra) zakładu pracy, czyli dbałość o wszelkie dobra materialne, a nawet niematerialne. Można stwierdzić, że jedną z podstawowych funkcji kontrolnych jest pozyskanie informacji o funkcjonowaniu zakładu pracy, informacji dotyczącej efektywności zatrudnionych pracowników, a tym samym sprawdzenie, czy dotychczasowa organizacja procesu pracy jest właściwa. Odpowiednio przeprowadzona kontrola pozwoli pracodawcy oraz kierownictwu na podjęcie adekwatnych kroków w sytuacji, gdy zostaną wcześniej wykryte ewentualne zagrożenia, np. kradzież mienia – wyposażenia zakładu pracy. Poza tym stosunkowo wcześniej przeprowadzona kontrola może chronić zakład pracy oraz pracowników przed takimi patologicznymi zjawiskami, jak mobbing, molestowanie seksualne czy działania dyskryminacyjne. Pracodawca, posiadając informacje o negatywnych zachowaniach współpracowników, może za pomocą odpowiednich narzędzi prawnych zapobiec takim negatywnym zachowaniom.

Zgodnie z obowiązującymi przepisami, pracodawca posiada uprawnienia do kontrolowania pracowników. Przede wszystkim wywodzą się one z uprawnień kierowniczych pracodawcy i z obowiązku podporządkowania pracownika pracodawcy (art. 22 k.p.). Pracowniczy obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.) nakłada z kolei na pracownika konieczność poddawania się takiej kontroli. Podkreślenia wymaga aspekt naruszania godności i dóbr osobistych pracownika podczas kontroli dokonywanej przez

lub na polecenie pracodawcy<sup>1</sup>. Szczególną uwagę należałoby w tym wypadku zwrócić na wszelkie formy kontroli osobistej, a więc np. sprawdzanie zawartości szafek na odzież osobistą (tzw. cywilną) i roboczą, toreb, siatek, teczek etc. wnoszonych na teren zakładu pracy i z niego wynoszonych, ale także na badania prowadzone z wykorzystaniem „wykrywaczy kłamstw”, czyli wariografów, alkomatów i innych tego typu urządzeń. Inaczej rzecz ma się natomiast, gdy chodzi o zagadnienia kontroli pracowniczych w kontekście geolokalizacji, a także monitorowania poczty elektronicznej, telefonu służbowego, laptopa itp.

## Kontrola osobista

W niniejszym artykule chcę zwrócić uwagę na kwestię dopuszczalności kontroli osobistej pracownika dokonywanej przez pracodawcę lub inną osobę, której takie zadanie zlecono wykonać bądź zewnętrzną służbę ochrony. Celem kontroli osobistej jest ochrona ważnego interesu pracodawcy. W tym zakresie podnoszony jest argument, że „ważny interes pracodawcy” powinien mieć obiektywnie większą wartość niż zagrożone naruszeniem dobra osobiste pracownika. Czynności kontrolne powinny być pozbawione cech zamierzonej indywidualnej dolegliwości (represje, szykany) i zmierzać wyłącznie do skutecznej ochrony mienia pracodawcy narażonego na uszczerbek<sup>2</sup>.

Generalnie funkcja ochronna kontroli polega na zapewnieniu bezpieczeństwa w firmie lub zakładzie pracy, a także ochronie jej majątku oraz poufnych informacji. Poprzez korzystanie z dozwolonych instrumentów kontroli pracodawca dokłada wszelkich starań, aby mienie było właściwie zabezpieczone. Kontrolę można podzielić na biurokratyczną oraz angażującą pracowników. Pierwsza charakteryzuje się tym, że w sposób ścisły zastosowane są wewnętrzne przepisy, wykorzystane formalne narzędzia kontroli oraz zachowana ścisła hierarchia podmiotów kontrolujących. Druga zaś przewiduje czynne współuczestnictwo pracowników w kontroli przeprowadzonej na terenie zakładu pracy<sup>3</sup>. Polecenie wydane przez pracodawcę dotyczące poddania się kontroli osobistej mieści się zasadnie w obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy i ochrony jego mienia (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.), jeżeli jego oparcie znajduje się w dążeniu pracodawcy do ochrony mienia zakładu pracy,

---

<sup>1</sup> Zob. Z. Góral, *Kontrola pracownika a zasada ochrony jego godności i innych dóbr osobistych – zagadnienia wybrane*, [w:] idem (red.), *Kontrola pracownika. Możliwości techniczne i dylematy prawne*, Warszawa 2010, s. 35 i n.; J. Markiewicz, *Prawo pracownika do prywatności w europejskim systemie ochrony praw człowieka*, [w:] ibidem, s. 95 i n.

<sup>2</sup> P. Wąż, *Kontrola osobista pracownika*, „Atest” 2008, nr 1, s. 4.

<sup>3</sup> R.E. Walton, *From Control to Commitment in the Workplace*, „Harvard Business Review” 1985, nr 2, s. 76–84.

a pracownik zobowiązany jest do współdziałania<sup>4</sup>. Kontrola osobista pracownika dokonywana przez pracodawcę budzi wiele kontrowersji. Niewątpliwie jest to ingerencja w dobra osobiste, prawo do ochrony życia prywatnego, godności ludzkiej czy dobrego imienia. Obowiązek poszanowania dóbr osobistych oraz godności pracownika stanowi jedną z podstawowych zasad prawa pracy, o czym stanowi treść przepisu art. 11<sup>1</sup> k.p.

Kwestię kontroli osobistej pracownika rozstrzyga sentencja wyroku Sądu Najwyższego z dnia 13 kwietnia 1972 r.: „przeszukiwanie członków załogi w celu zapobiegania wynoszenia mienia zakładów pracy jest zgodne z prawem i nie narusza dóbr osobistych pracowników (art. 23 i 24 k.c.) wówczas, gdy pracownicy zostali uprzedzeni o możliwości stosowania takiego rodzaju kontroli w celu ochrony mienia społecznego i gdy kontrola ta jest wykonywana w porozumieniu z przedstawicielstwem załogi w sposób niepozostający w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem lub z zasadami współżycia społecznego w RP”<sup>5</sup>. Pracownicy powinni być zatem poinformowani we właściwy sposób o możliwości przeprowadzenia kontroli osobistej na terenie zakładu pracy przez pracodawcę lub wyznaczoną przez niego osobę. Najczęściej informacja taka znajduje się w treści regulaminu pracy, układzie zbiorowym pracy, aneksie do umowy o pracę bądź innym akcie prawa wewnętrznego, jeżeli pracodawca nie ma obowiązku sporządzania regulaminu pracy (w sytuacji, gdy zatrudnia mniej niż 20 pracowników). W obowiązującym u danego pracodawcy akcie prawnym należy sprecyzować, kto jest upoważniony do dokonania kontroli, w jakim czasie, miejscu oraz jakich czynności można dokonać w zakresie kontroli osobistej. Kontrola osobista przeprowadzona z poszanowaniem godności pracowników nie może zostać uznana za nielegalną, jeśli zostali oni poinformowani o możliwości przeprowadzenia takiej formy kontroli<sup>6</sup>.

K. Obałka wyraźnie twierdzi, że obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy z art. 100 § 1 i 2 pkt 4 k.p. daje podstawę do przeprowadzenia kontroli w miejscu pracy. Przeszukanie pracownika jest działaniem w ramach porządku prawnego, tzn. działaniem dozwolonym przez obowiązujące przepisy, co wyłącza bezprawność i jest okolicznością usprawiedliwiającą naruszenie dobra osobistego<sup>7</sup>. Dalej autorka ta wskazuje na przepisy kodeksu postępowania karnego dotyczące przeszukania, którego można dokonać na podstawie art. 224 k.p.k. Pracownik, który ma być poddany kontroli, powinien znać jej cel oraz przyczynę, poza tym może wezwać osobę, która powinna być obecna

<sup>4</sup> D. Dörre-Nowak, *Ochrona godności i innych dóbr osobistych pracownika*, Warszawa 2005, s. 202–203.

<sup>5</sup> Wyrok SN z dnia 13 kwietnia 1972 r., sygn. I PR 153/72, OSNC 1972, nr 10, poz. 184.

<sup>6</sup> M. Wujczyk, *Prawo pracownika do ochrony prywatności*, Warszawa 2012, s. 254.

<sup>7</sup> K. Obałka, *Granice legalności osobistej pracownika*, [w:] *Kontrola pracownika...*, s. 184, 187–188.

podczas przeszukania (o ile taka osoba nie będzie utrudniała procesu przeszukania).

M. Wujczyk<sup>8</sup> uważa, że źródeł zasad przeprowadzania kontroli osobistej należy poszukiwać w prawie pracownika do poszanowania jego prywatności oraz godności. Pozwala to w dużo szerszym zakresie dostosować warunki dokonania kontroli osobistej do danej sytuacji, jak też w szerszy sposób chronić pracownika niż tylko przez stosowanie przepisów kodeksu postępowania karnego. W sytuacji, gdy pracownik pracuje w sklepie, zakładzie produkcyjnym, aptece, właściwe byłoby określenie, w jaki sposób zatrudnieni pracownicy mogą dokonać zakupów u swojego pracodawcy na własny użytek. Zamiar dokonania zakupów pracownik powinien zgłosić pracodawcy, a jednocześnie do kupionego towaru dołączyć paragon. Przed rozpoczęciem czynności kontrolnych pracownik powinien wyrazić na nie zgodę, a pracodawca pouczyć go o możliwości odmowy poddania się kontroli oraz konsekwencjach, jakie z tego tytułu może ponieść pracownik. Po zakończeniu pracy sam pracodawca lub osoba upoważniona przez niego na piśmie może żądać pokazania zawartości torebki, siatki bądź reklamówki będącej własnością pracownika, przy czym przedmioty pochodzące z torebki powinny być wyjęte przez samego pracownika, inna osoba trzecia nie może takiej czynności dokonać. Wyjątkiem może być sytuacja, gdy pracownik nie zgadza się na poddanie kontroli osobistej, a zachodzi wysokie prawdopodobieństwo dokonania kradzieży mienia zakładu pracy. Pracodawca może wówczas wezwać policję, aby dokonała przeszukania. Natomiast rewizja osobista pracownika w szerszym zakresie niż kontrola zawartości torebki może już godzić w dobra osobiste danego pracownika, jednocześnie narażając pracodawcę na odpowiedzialność w tym zakresie. W myśl art. 24 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., o naruszeniu dobra osobistego można mówić jedynie wtedy, gdy działanie drugiej strony było bezprawne<sup>9</sup>. M. Wujczyk wyraźnie podkreśla, że w sytuacji, gdy pracownik odmówi poddania się kontroli osobistej, pracodawca lub osoba działająca w jego imieniu nie ma możliwości zmuszenia pracownika do poddania się rewizji. Zakaz działań kontrolnych będzie wówczas uzasadniony nie obowiązkiem poszanowania prywatności, ale obowiązkiem poszanowania nietykalności cielesnej pracownika<sup>10</sup>.

Pracodawca może również posłużyć się specjalistycznym urządzeniem, np. wykrywaczem metalu. Znamiennym przykładem dokonywanej w ten sposób kontroli osobistej są pracownicy Państwowej Mennicy, rutynowo kontrolowani przed wejściem oraz po wyjściu z zakładu pracy. Jednakże wiele kontrowersji natury prawnej budzi dokonywanie kontroli osobistej pracowni-

<sup>8</sup> M. Wujczyk, op. cit., s. 255.

<sup>9</sup> Wyrok Sądu Apelacyjnego z dnia 14 maja 1998 r., sygn. II APa 18/98, Apel. Warszawa 1998, nr 4, poz. 17.

<sup>10</sup> M. Wujczyk, op. cit., s. 256.

ków przez tzw. służbę wewnętrzną ochrony, którą na podstawie odrębnej umowy wynajmuje pracodawca. Szczegółowe podstawy prawne działania, celu i zadań wewnętrznych służb kontroli określa ustawa z dnia 22 sierpnia 1997 r. o ochronie osób i mienia<sup>11</sup>. W piśmiennictwie prawniczym podnosi się jednak, iż czynności kontroli osobistej dokonywane przez pracowników tychże służb pozostają poza zakresem jej uprawnień. Upoważnienia i zakres obowiązków pracownika ochrony zostają najczęściej wyznaczone w treści umowy o pracę oraz w tzw. planie ochrony, natomiast szczegółowy zakres działań określa tzw. regulamin wykonywania ochrony. Niemniej jednak zakres dopuszczalnych działań wewnętrznych służb kontroli nie może wykaczać poza uprawnienia ustawowe oraz zakres dopuszczalnych działań określonych w treści rozporządzeń<sup>12</sup>.

Dokonywanie rewizji osobistych przez pracowników wynajętej służby ochronnej jest niedozwolone, gdyż ewidentnie w takim przypadku dochodzi do naruszenia godności osobistej pracownika oraz kwalifikuje się do złożenia odpowiedniego wniosku do właściwej prokuratury. Wątpliwości budzi również często stosowana praktyka udzielania przez pracodawców „upoważnień” do przeprowadzenia kontroli osobistej pracowników w danym zakładzie pracy przez wewnętrzne służby ochrony. Stanowi ona przekroczenie uprawnień wyznaczonych prawem, dlatego też tego rodzaju działania mogą skutkować odpowiedzialnością karną zarówno pracownika ochrony, jak i osoby udzielającej upoważnienia<sup>13</sup>. Poszkodowani pracownicy mogą w szczególnych przypadkach domagać się od pracodawcy dopełnienia czynności niezbędnych do usunięcia skutków naruszenia ich dóbr osobistych poprzez złożenie oświadczenia o odpowiedniej treści (np. przeproszenia w lokalnej gazecie), zadośćuczynienia pieniężnego lub zapłaty na wskazany cel. Mają także prawo do złożenia skargi do Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych oraz dochodzenia roszczeń w drodze postępowania sądowego (na podstawie art. 23 i 24 k.c.)<sup>14</sup>.

## **Monitoring pracowników a obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy**

Pracodawcy w celu ochrony mienia zakładu pracy przed ewentualną kradzieżą szukają innych form jego zabezpieczenia, często korzystając z nowoczesnej techniki, zwłaszcza w zakresie elektroniki, informatyki czy sprzętu audio-wizualnego. Jedną z wielu nowości technicznych wykorzystywanych

<sup>11</sup> Dz.U. z 2005 r., nr 145, poz. 1221 z późn. zm.

<sup>12</sup> P. Wąż, op. cit., s. 6.

<sup>13</sup> G. Gozdór, *Przestępstwa z ustawy o ochronie osób i mienia*, „Prokuratura i Prawo” 2003, nr 2, s. 145.

<sup>14</sup> Ł. Guza, *Kontrola pracowników w firmie*, [online] <[www.kadry.infor.pl](http://www.kadry.infor.pl)>, dostęp: 3.06.2011.

w stosunkach pracy między pracownikiem a pracodawcą jest monitoring. W związku z coraz większym zainteresowaniem przez stronę zatrudniającą oraz wykorzystaniem jego właściwości pojawiło się szereg prawnych wątpliwości dotyczących legalności zastosowania monitoringu w stosunkach pracowniczych. Szczególnym problemem w warunkach szeroko rozwiniętej i coraz powszechnej stosowanej elektroniki i informatyki jest monitorowanie pracowników w miejscu pracy przy użyciu kamer oraz monitorowanie ich rozmów telefonicznych. Pracodawca ma w tym interes polegający głównie na sprawdzaniu, czy pracownik wykorzystuje czas pracy w jego interesie oraz czy nie używa „służbowego” telefonu i dostępu do sieci internetowej do celów prywatnych. Monitoring może jednak naruszać prywatność pracownika, głównie ten jej aspekt, który określa się jako prawo do bycia odosobnionym, a więc w szczególności nieinwigilowanym<sup>15</sup>.

Przepisy polskiego prawa pracy nie określają bezpośredniego uregulowania prawnego problematyki monitoringu w miejscu pracy w odróżnieniu do niektórych państw Unii Europejskiej (np. Belgii, Finlandii, Wielkiej Brytanii, Niemiec, Francji) czy Międzynarodowej Organizacji Pracy<sup>16</sup>. Jeśli chodzi o regulację dopuszczalnych form monitoringu w stosunkach pracy w krajach członkowskich UE, znamienne jest podkreślenie roli i znaczenia zbiorowego prawa pracy jako prawnej regulacji tej kwestii, a także ściśle powiązanej z regulacją prawną ochrony danych osobowych. Takim przykładem jest Belgia, Dania czy Austria<sup>17</sup>. Francuskie prawo pracy przewiduje propracownicze rozwiązania kwestii monitorowania pracowników w miejscu wykonywania pracy. Aby wprowadzić jakikolwiek monitoring, pracodawca ma obowiązek spełnić kilka warunków, którymi są: poinformowanie przed rozpoczęciem monitorowania Komisji ds. Technologii Informatycznych i Praw Człowieka, która nadzoruje zagadnienia ochrony danych osobowych, ujawnienia obecności systemu monitorującego pracownikom, przeprowadzanie konsultacji z radą pracowniczą, jeżeli przedsiębiorca zatrudnia więcej niż 50 pracowników. Uprawnienie do monitorowania nie obejmuje treści korespondencji, która nie może być naruszona, nawet jeśli pracodawca zabroni używania systemu informatycznego firmy do celów osobistych. Dowody uzyskane z naruszeniem wyżej wymienionych reguł są we Francji uznawane za niedopuszczalne<sup>18</sup>.

<sup>15</sup> T. Liszcz, *Ochrona prywatności pracownika w relacjach z pracodawcą*, „Monitor Prawa Pracy” 2007, nr 1, [online] <[www.legalis.pl](http://www.legalis.pl)>, dostęp: 14.02.2013.

<sup>16</sup> International Labour Office, *Code of Practice on Protection of Workers' Personal Data*, Genewa 1997.

<sup>17</sup> D. Döre-Nowak, *Monitoring w miejscu pracy a prawo do prywatności*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2004, nr 9, s. 9.

<sup>18</sup> N.E. Muenchinger *Workplace Privacy-France*, “Computer Law & Security Report” 2002, nr 6(18), s. 424 i n.

W prawie polskim Konstytucja RP z 2 kwietnia 1997 r. w art. 47 („każdy ma prawo do ochrony prawnej życia prywatnego, rodzinnego, czci i dobrego imienia oraz do decydowania o swoim życiu osobistym”) wprost wskazuje na prawo każdego człowieka do poszanowania sfery życia prywatnego. Zatem kiedy pracodawca może dokonać kontroli w zakładzie oraz na podstawie jakich przepisów prawnych? Odwołując się do dziedziny prawa pracy, pracodawca ma prawo do kontroli najczęściej w szczególnych i nietypowych przypadkach – na podstawie ogólnie określonych pracowniczych obowiązków, jak np. obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.) pod warunkiem, że konieczność przeprowadzenia kontroli jest związana z przesłankami tego pracowniczego obowiązku<sup>19</sup>. Jednakże to pracodawca decyduje o sposobie wykonywania świadczonej pracy. W ramach tego uprawnienia może on kontrolować pracownika. Monitoring nie może mieć charakteru totalnego nadzoru. Wprawdzie dopuszczalne jest weryfikowanie pracy zatrudnionego, ale tego rodzaju działanie nie może polegać na zupełnej i permanentnej kontroli – pracownika ma prawo do zachowania pewnego obszaru swobody również w stosunkach pracy<sup>20</sup>.

Granice kontroli nie są precyzyjnie określone przez przepisy prawa pracy, należy ich szukać po dwóch stronach: pracodawcy i pracownika. Po stronie ochrony dóbr pracownika (która ogranicza zakres dopuszczalnych kontroli) istotna jest ochrona dóbr osobistych, takich jak godność, nietykalność osobista, cześć, prywatność, tajemnica korespondencji. Pracodawca zaś poprzez swoje kompetencje kierownicze ma granice zakreślone przez treść pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy, tzn. mienie pracodawcy czy zachowanie w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę<sup>21</sup>. Realizacji prawa do prywatności w kwestii monitoringu mają służyć przepisy ustawy z 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych<sup>22</sup>, które są dostosowywane do uregulowań dyrektyw unijnych.

W polskim prawie pracy odniesienie do ochrony dóbr osobistych zawiera art. 11<sup>1</sup> k.p. Przepis ten, stanowiąc jedną z podstawowych zasad gałęzi prawa, ma postać obowiązku pracodawcy szanowania godności i innych dóbr osobistych pracowników. W ramach pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.) mieści się zaś powinność poddania się takiej kontroli przez pracownika, jeżeli wymaga tego słuszny interes pracodawcy, przy czym wszelkie czynności kontrolne nie mogą naruszać przepisów dotyczących dóbr osobistych. Kontrola powinna być ściśle związana z ochroną

<sup>19</sup> M. Skąpski, *Wpływ pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy na zakres kompetencji pracodawcy do kontrolowania pracownika*, [w:] *Kontrola pracownika...*, s. 71–72.

<sup>20</sup> M. Wujczyk, *op. cit.*, s. 310.

<sup>21</sup> *Ibidem*, s. 72

<sup>22</sup> Tekst jedn. Dz.U. z 2002 r., nr 101, poz. 926.



dobra zakładu pracy i przeprowadzona w uzasadnionych przypadkach. Odmówienie poddania się kontroli może mieć negatywne konsekwencje w stosunku do pracownika, np. powstanie podejrzenia dokonania kradzieży.

M. Skapski<sup>23</sup> wskazuje, że pracowniczy obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy pozwala pracodawcy na codzienny nadzór nad prawidłowością realizacji zadań powierzonych pracownikom. W ten sposób można wyeliminować ewentualne błędy czy nieprawidłowości w wykonywaniu pracy na rzecz zakładu. Toteż pracodawcy często korzystają z nowości technicznych i wprowadzają je na teren zakładu pracy (np. monitoring). Kontrolowanie pracowników przez zastosowanie monitoringu jest działaniem o różnorodnych skutkach. Skutek pozytywny dla pracodawcy przejawia się głównie jako wymierna korzyść finansowa – niepożądana działalność pracownika w czasie pracy zmniejsza efektywność pracy, a w skrajnych przypadkach może także przynosić szkodę pracodawcy (np. kradzieże, korzystanie ze służbowego telefonu w celach prywatnych, używanie Internetu nie w związku z wykonywaną pracą). Skutek negatywny polega na możliwości naruszenia godności, prawa do prywatności oraz tajemnicy korespondencji pracowników, jak też na poddaniu się przez pracodawcę wymaganym przez przepisy obowiązkom związanym z ochroną uzyskiwanych tą drogą informacji<sup>24</sup>. Ukryty monitoring, tj. prowadzony bez wiedzy osób monitorowanych, powinien stanowić wyjątek i może być stosowany wyłącznie wtedy, gdy służy realizacji celu niemożliwego do osiągnięcia przy zastosowaniu innych metod<sup>25</sup>. Pracodawcy coraz częściej wykorzystują kamery użytkowe, które instalują przede wszystkim do celów: bezpieczeństwa (np. na stacjach benzynowych), zapobieżenia kradzieżom (w sklepach) czy wreszcie – co jest najbardziej kontrowersyjne – nadzorowania pracowników. Przy wprowadzaniu kamer powinno się brać pod uwagę kilka reguł<sup>26</sup>:

1) nie można instalować kamer w miejscach, gdzie pracownik czy inna osoba (np. klient) może zasadnie oczekiwać zachowania swojej prywatności, np. w przebieralniach, toaletach, prywatnych gabinetach;

2) o monitorowaniu należy uprzedzić osoby, które mogą znaleźć się w jego zasięgu, a w szczególności pracownik powinien wiedzieć, jakie miejsca są monitorowane;

3) dokonane zapisy powinny być przechowywane jedynie przez czas niezbędny do celów monitorowania (np. stwierdzenia kradzieży) i w warunkach zabezpieczających je przed dostępem osób niepowołanych.

<sup>23</sup> M. Skapski, op. cit., s. 77.

<sup>24</sup> Ibidem, s. 78.

<sup>25</sup> D. Dörre-Nowak, *Ochrona godności i innych dóbr osobistych pracownika*, Warszawa 2005, s. 177.

<sup>26</sup> A. Lech, *Monitorowanie pracownika w miejscu pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2004, nr 10, s. 267.

Warto podkreślić, że pracodawca powinien uregulować zasady korzystania z monitoringu w akcie wewnątrzzakładowym, jakim może być regulamin pracy lub regulaminy wykorzystania zaawansowanych środków telekomunikacji elektronicznej<sup>27</sup>.

Ze względu na nadmierną kontrolę dokonywaną przez pracodawcę, osoby jej poddawane mogą odczuwać dyskomfort psychiczny w szczególności, gdy uznają, że pracodawca bezzasadnie stracił do nich zaufanie. Niewłaściwa kontrola może prowadzić do częstej absencji pracowników w zakładzie pracy, mieć zły wpływ na kreatywność czy wzrost fluktuacji kadry. Dzięki monitoringowi można sprawdzać efektywność pracownika, a jednocześnie reagować na przypadki marnotrawienia czasu przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych oraz niesubordynacji. Z drugiej strony kontrola monitoringowa może w większym stopniu dyscyplinować pracownika do bardziej dokładnej i wyężonej pracy, pokazując jego sumienność oraz pracowitość.

## Techniki poligraficzne

Wiele kontrowersji wzbudza posługiwanie się przez pracodawców poligrafem (wariografem) w celu wykrycia kłamstwa, a jednocześnie udowodnienia pracownikowi kradzieży majątku zakładu pracy czy sprawdzenia lojalności. Wykorzystywanie takiego narzędzia może stanowić zagrożenie naruszenia dóbr osobistych pracownika. Takie zachowania pracodawcy, które stanowi wymuszenie na pracowniku poddania się badaniu na poligrafie, w mojej ocenie budzi wiele wątpliwości natury prawnej i będzie sprzeczne z pracowniczym obowiązkiem dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.).

Przeprowadzona analiza badań<sup>28</sup> nad użyciem wariografu w stosunkach pracy może spowodować wiele krzywd osób niesłusznie posądzonych o nieszczerość bądź działania nieetyczne czy nawet przestępcze. Pytania dotyczące lojalności należą do tych, które definitywnie godzą w sferę prywatną pracownika. Coraz częściej zatem pojawia się krytyka i jednocześnie postulaty, aby zakazać badań wariograficznych w stosunku do pracowników, a nawet kandydatów<sup>29</sup>. Pracownikowi poddanemu takiemu badaniu zakłada

<sup>27</sup> M. Gersdorf, *Organizacja pracy przez pracodawcę a ochrona dóbr osobistych pracownika*, [w:] A.M. Świątkowski (red.), *Ochrona praw człowieka w świetle przepisów prawa pracy i zabezpieczenia społecznego. Referaty i wystąpienia zgłoszone na XVII Zjazd Katedr/Zakładów Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego, Kraków 7–9 maja 2009*, Warszawa 2009, s. 117–118.

<sup>28</sup> V. Kwiatkowska-Darul, J. Wójcikiewicz, *Wartość diagnostyczna badania wariograficznego w stosunkach pracy*, [w:] *Kontrola pracownika...*, s. 300–302.

<sup>29</sup> *Ibidem*, s. 300; zob. również E. Guza, *Czy badania wariograficzne są skuteczną kontrolą prawdomówności pracownika?*, [w:] *ibidem*, s. 303 i n. Odmiennie stanowisko prezentuje P. Herbowski (*Badania poligraficzne pracownika – szanse i zagrożenia*, [w:] *ibidem*, s. 341 i n.), twierdząc, że: „trudno dostrzec w badaniach poligraficznych jakiegokolwiek zagrożenie dla pracowników, którzy są im poddawani, jeśli ich przeprowadzenie prowadzi do zmniejszenia

się czujniki na poszczególne części ciała, po czym następnie wyczytywane są pytania, na które należy odpowiadać w sposób zwięzły: „tak” lub „nie”. Głównym zadaniem wariografu jest badanie prawdomówności poprzez zapis zmian pulsu, ciśnienia krwi pracownika, oddychania oraz inne reakcje organizmu. Przepisy prawa pracy nie zabraniają wprost stosowania tego urządzenia w stosunkach pracy, zatem samo badanie nie może wynikać z polecenia służbowego. Jednak pojawiają się kontrowersyjne opinie w tym zakresie, wskazujące na dobroczynną funkcję wariografu w stosunkach pracy<sup>30</sup>.

Badanie za pomocą wariografu można przeprowadzić pod warunkiem, że pracownicy wyrażą na nie zgodę, która powinna być wyrażona przed badaniem, gdy pracownik zna jego cel i wie, na czym będzie ono polegało. Zgoda pracownika automatycznie uprawnia pracodawcę do przeprowadzania badań, przy czym wymagane jest stworzenie takich warunków, aby nie naruszały one godności badanego pracownika. Pytania sformułowane przez poligrafera nie mogą być natarczywe ani dotyczyć sfery życia osobistego. J. Konieczny zaleca stosowanie testów poligraficznych do<sup>31</sup>:

- badań przedzatrudnieniowych,
- badań pracowników w okresowych kontrolach lojalności,
- ustalania sprawców zdarzeń.

Zupełnie odmienny pogląd w tej materii przedstawia A Drozd<sup>32</sup>, stwierdzając, że wykonywanie badań wariograficznych pracowników jest co do zasady bezprawne, gdyż narusza dobra osobiste badanego, w szczególności jego wolność i sferę życia prywatnego, a zgoda zainteresowanego nie uchyla bezprawności testów wariograficznych ze względu na ich charakter i brak usprawiedliwionego interesu pracodawcy. Nadto pozyskiwanie informacji o reakcjach fizjologicznych badanego ma charakter samowolny, gdyż wyklucza wpływ woli osoby badanej na wynik badań. Jest tym samym niezgodne z podstawowym założeniem prawa prywatnego, zgodnie z którym uczestniczenie w relacjach prywatnoprawnych jest uzależnione od nieskrępowanej woli podmiotów tego prawa. Stosowanie badań poligraficznych w stosunkach pracy i wykorzystywanie ich w tego typu kontroli może prowadzić do naruszenia godności badanego pracownika i wywołania u niego stresu<sup>33</sup>.

---

nadużyć w miejscu pracy i pozwala na wskazanie ich faktycznych sprawców. [...] Metoda kontroli pracowników w postaci poddawania ich badaniom poligraficznym jest wysoce humanitarna i za nieuzasadnione należy uznać protesty jej przeciwników, szermujących bezpodstawnie prawami człowieka, ponieważ nie są one naruszane w żadnym stopniu”.

<sup>30</sup> J. Pietruszka, *O dopuszczalności i silnie prewencyjnym oddziaływaniu badań poligraficznych w stosunkach pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2006, nr 4, [online] <www.legalis.pl>, dostęp: 12.06.2012; J. Konieczny, *Wprowadzenie do bezpieczeństwa biznesu*, Warszawa 2004, s. 62 i n.

<sup>31</sup> J. Konieczny, op. cit., s. 63–69.

<sup>32</sup> A. Drozd, *O dopuszczalności wykorzystywania wariografu w stosunkach pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2003, nr 4, s. 12–13.

<sup>33</sup> E. Wichrowska-Janikowska, *Badania wariograficzne a stosunki pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2001, nr 5, s. 38.

J.S. Piątkowski twierdzi, że zastosowanie wariografu wobec pracownika może ograniczyć szeroko pojmowaną wolność pracownika przez zastosowanie środków psychicznych w celu wywołania uczucia niepewności czy lęku<sup>34</sup>. Zatem warto postawić pytania: Jaki jest cel oraz przydatność wyników badania wariograficznego w stosunkach pracy? Czy używając urządzenia wariograficznego pracodawca może skutecznie sprawdzić wiarygodność wypowiedzianych przez pracownika słów i uzyskać odpowiedź, kto dokonał kradzieży z majątku zakładu pracy? Czy korzystając z takiej możliwości sprawdzenia pracowników, pracodawca zbuduje obustronne zaufanie niezbędne do prawidłowego funkcjonowania firmy? Czy można zweryfikować postawę pracownika pod względem wypełniania (respektowania) obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.)?

Bez wątpienia przeprowadzenie testów za pomocą urządzenia wariograficznego nie będzie elementem wprowadzającym dobrą atmosferę w zakładzie pracy, a tym samym w stosunkach pracy między pracodawcą a innymi pracownikami. Może odnieść wręcz odwrotny skutek (nawet pomimo wykrycia w ten sposób sprawcy kradzieży) w postaci utraty pracowników, którzy mogą w myśl zasady swobody wyboru miejsca pracy poszukać innego pracodawcy. Na potrzeby stosunku pracy takie badanie będzie kompletnie nieprzydatne – poza procesem karnym, ale to już precyzuje zupełnie inna regulacja prawna.

Badania wariograficzne wzbudzają kontrowersje w postaci skuteczności testów, gdyż pojawia się graficzny zapis jedynie emocji występujących w psychice człowieka. Pracownik, który został poddany testom na tzw. wykrywanie kłamstw i usłyszał pytanie o aktualną kradzież na terenie zakładu pracy, może przypomnieć sobie np. fakt przywłaszczenia długopisu mający miejsce kilka lat wcześniej. Jego emocje podyktowane stresem oraz strachem związane z wcześniejszą kradzieżą mogą być mylnie zinterpretowane oraz ujawnione w postaci graficznej dotyczącej innego, aktualnego zdarzenia. Poligraf nie wykrywa kłamstwa, lecz stany podwyższonej emocji występujące w psychice człowieka w chwili badania<sup>35</sup>.

## **Podsumowanie**

Przy dokonywaniu kontroli należy pamiętać o aspektach prawnych dotyczących godności pracownika. W ten sposób pracodawca dba o dobro (interes) zakładu pracy, zaś pracownik powinien jej się poddać. Problematycznym

---

<sup>34</sup> J.S. Piątkowski, *Ewolucja ochrony dóbr osobistych*, [w:] E. Łętowska (red.), *Tendencje rozwoju prawa cywilnego*, Wrocław 1993, s. 29.

<sup>35</sup> T. Hanausek, *Kryminalistyka – zarys wykładu*, Kraków 1996, s. 189.

zagadnieniem jest natomiast weryfikacja wypełniania obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy przez pracownika poprzez zastosowanie urządzenia poligraficznego. Postawiłabym tezę, że taka weryfikacja jest niemożliwa z powodu swojej niemiarodajności oraz pierwotnego przeznaczenia poligrafu. W mojej ocenie jest to urządzenie, które nie powinno być wykorzystywane do sprawdzania relacji pracownika i pracodawcy, chociaż inni autorzy<sup>36</sup> wyrażają na to zgodę. O przydatności pracownika decyduje to, czy ma on kwalifikacje do wykonywania zadań, jakie pracodawca mu powierza, czy cechuje go odpowiedzialność za to, co robi, sumienność, zaangażowanie w pracę, prawidłowy stosunek do przełożonych i współpracowników. Pracownik ma określone prawem obowiązki i z nich musi się wywiązywać. Natomiast to, czy ulega emocjom i jakim, odpowiadając negatywnie np. na pytanie, czy kiedykolwiek coś ukradł lub czy zapłacił mandat za złe zaparkowanie, nie dyskwalifikuje człowieka jako dobrego pracownika na danym stanowisku pracy<sup>37</sup>.

## Summary

### *Admissibility of personal control employee and the obligation to care for the welfare of the employer*

Key words: control, good establishment, monitoring, dignity, employee.

Control is an integral part of workplace management, human resources and organization of work. Undoubtedly, it is the right employer who can verify the work done by his subordinate staff to verify the achievement of its objectives, and even motivate you to achieve even better results, work and discipline of employees in this area. In essence, the first criterion for an audit should be to protect the interests of (good) the employer or care about any material possessions, and even non material. In accordance with applicable law, the employer has the power to control the employee (employees). First of all, they come with power steering employer and employer's obligation to submit the employee (Article 22 of the Labour Code). Workers required to care for the welfare of the employer (Article 100 § 2 point 4 of the Labour Code) requires, in turn, the employee need to submit to such examination.

<sup>36</sup> M. Wujczyk, op. cit., s. 299; D. Dörre-Nowak, *Ochrona godności...*, s. 191–192.

<sup>37</sup> E. Wichrowska-Janikowska, op. cit., s. 38.