

Marcin Smolski

Kontrola pracowników w świetle unormowań wewnątrzzakładowych

Studia Prawnoustrojowe nr 24, 171-182

2014

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, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Marcin Smolski

Indykpol S.A. w Olsztynie

Kontrola pracowników w świetle unormowań wewnątrzzakładowych

We współczesnym świecie możliwości przeprowadzania kontroli w miejscu pracy są bardzo szerokie. Począwszy od przeszukania osobistego, kontroli stanu trzeźwości czy kontroli wizerunku pracowników, poprzez szeroko pojęty monitoring (np. pozycjonowanie GPS, monitoring audio-wideo, kontrola poczty elektronicznej), na podsłuchu i badaniach wariografem skończywszy. Faktyczna kontrola pracowników może być obostrzona z jednej strony barierami technicznymi lub finansowymi pracodawcy, a z drugiej wytyczonymi przez prawo granicami jej stosowania. Biorąc pod uwagę obecny rozwój nauki, zakres i szczegółowość kontroli ograniczają tylko możliwości specjalistycznych urządzeń czy dostępności na rynku odpowiednich narzędzi, co w najbardziej skrajnych sytuacjach może przybrać charakter kontroli i inwigilacji totalnej.

Pracodawca, dokonując wyboru metod i form kontroli, często w pierwszej kolejności kieruje się własnymi mniej lub bardziej usprawiedliwionymi interesami, stosując przy tym subiektywne kryteria, z których to zastosowania wynika potrzeba kontroli podległych mu osób. Rzadziej brana jest pod uwagę zgodność tego typu działań z prawem.

Dopuszczalność kontroli pracowników wynika z relacji prawnej łączącej strony stosunku pracy i zawiera się w podporządkowaniu pracownika pracodawcy w procesie świadczenia pracy na jego rzecz oraz posiadanych przez tego drugiego uprawnieniach kierowniczych wyrażonych w art. 22 § 1 kodeksu pracy¹. Sąd Najwyższy w orzeczeniu z dnia 19 lutego 1987 r. podkreślił, że „pracownik w ramach art. 100 § 1 k.p. obowiązany jest podporządkować się poleceniu kierownictwa zakładu pracy”². Stanowisko doktryny w tej kwestii

¹ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn. Dz.U. z 1998 r., nr 21, poz. 95 z późn. zm.) – dalej: k.p.

² Wyrok SN z dnia 19 lutego 1987 r., sygn. I PR 6/87, OSNC 1988, nr 4, poz. 52.

nie jest jednoznaczne³. Dominuje pogląd, według którego uprawnienie pracodawcy do kontroli i nadzoru nad pracownikami w granicach przyjętego przez nich zobowiązania do świadczenia umówionego rodzaju pracy pod kierownictwem pracodawcy jest częścią składową uprawnień kierowniczych pracodawcy⁴. Z drugiej strony, zgodnie z art. 100 § 2 pkt 4 k.p., pracownik zobowiązany jest „dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę”. Stąd też prawne możliwości (w sensie ogólnym) kontroli pracownika nie budzą moim zdaniem wątpliwości.

Obok podporządkowania pracownika pracodawcy oraz spoczywającym na nim obowiązku dbałości o dobro zakładu nie sposób pominąć przysługujących zatrudnionemu elementarnych praw, takich jak: poszanowanie godności, prywatności i ochrony dóbr osobistych. Waga i znaczenie tej problematyki dla prawidłowych relacji w procesie świadczenia pracy powoduje, że materia ta gwarantowana jest zarówno przez przepisy rangi międzynarodowej, jak i krajowej, gdzie umieszczona została na poziomie ustawy zasadniczej oraz ustaw zwykłych. Przykładowo wskazać tu można art. 17 Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych ONZ⁵ czy art. 30, 47 i 49 Konstytucji RP⁶.

Prawo cywilne ochronę dóbr osobistych reguluje w art. 23 i 24 k.c.⁷, gdzie ustawodawca przykładowo wypunktował dobra osobiste podlegające ochronie, takie jak: zdrowie, wolność, cześć, swoboda sumienia, nazwisko lub pseudonim, wizerunek, tajemnica korespondencji, nietykalność mieszkania, twórczość naukowa, artystyczna, wynalazcza i racjonalizatorska. Powyższy katalog nie jest zamknięty. Przykładowo, w wyroku z dnia 9 lipca 2009 r. Sąd Najwyższy, nawiązując do regulacji ochrony dóbr osobistych zawartych w kodeksie pracy, wskazał, że „przedstawione w art. 11¹ k.p. i art. 23 k.c. wyliczenie dóbr osobistych ma jedynie przykładowy charakter, bowiem praktyka życia codziennego stale wykształca nowe kategorie dóbr osobistych, co znajduje uznanie w orzecznictwie”⁸. W piśmiennictwie podobnie podkreśla się, że kodeks pracy nie reguluje tej materii w sposób kompletny, stąd też w oparciu o art. 300 k.p. przepisy art. 23 i 24 k.c. są odpowiednio stosowane⁹.

³ Por. J. Skoczyński, [w:] L. Florek (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2011, art. 104¹, Nb. 6.

⁴ H. Lewandowski, *Możliwości kontrolowania pracownika w ramach uprawnień kierowniczych pracodawcy – zagadnienia ogólne*, [w:] Z. Góral (red.), *Kontrola pracownika. Możliwości techniczne i dylematy prawne*, Warszawa 2010, s. 29 i nast.

⁵ Ratyfikowana umowa Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych ONZ z dnia 19 grudnia 1966 r. (Dz.U. z 1977 r., nr 38, poz. 167).

⁶ Ustawa z dnia 2 kwietnia 1997 r. – Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. nr 78, poz. 483 z późn. zm.).

⁷ Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz.U. nr 16, poz. 93 z późn. zm.).

⁸ Wyrok SN z dnia 9 lipca 2009 r., sygn. II PK 311/08, LEX nr 533041.

⁹ Szerzej: D. Dörre-Nowak, *Ochrona godności i innych dóbr osobistych pracownika*, Warszawa 2005, s. 37 i nast.

Na tle wspomnianych gwarancji prawnych pojawiają się pewne wątpliwości dotyczące zakresu przeprowadzania oraz umiejscowienia przepisów kontroli wśród regulacji wewnętrzzakładowych. Powiązane jest to ściśle z potrzebą wskazania podmiotu mającego legitymację do reprezentowania interesów pracowniczych w procesie tworzenia i wdrażania tego typu procedur. Punktem wyjścia do dalszych rozważań na temat kontroli pracowników staje się w pierwszej kolejności umieszczenie regulacji kontrolnych wśród innych procedur wewnętrzzakładowych oraz wskazanie reprezentanta pracowników do jej uzgodnienia.

Biorąc pod uwagę powyższe założenia, w mojej ocenie to regulamin pracy ze względu na swoją rangę (będąc źródłem unormowania zagadnień z zakresu organizacji i porządku w zakładzie) oraz obowiązującą procedurę, pozwalającą uzgadniać go z partnerami społecznymi, jakimi są związki zawodowe (o ile funkcjonują), jest odpowiednim miejscem dla tak wrażliwej materii.

Regulamin pracy spośród innych unormowań mogących obowiązywać na terenie zakładu wyróżnia się charakterem prawnym (statuującym go jako samoistne, normatywne źródło prawa pracy – szczególny akt prawa wewnętrzzakładowego), zakresem regulacji szeroko określającym prawa i obowiązki pracodawcy oraz pracowników, ustawowym nakazem informacyjnym (z regulaminem musi zapoznać się każdy przystępujący do pracy pracownik) oraz trybem uzgadniania jego treści z zakładową organizacją związkową (w przypadku funkcjonowania związków zawodowych u danego pracodawcy).

Pojęcie źródeł prawa jest w przedmiocie teorii prawa pojęciem wielowątkowym i skomplikowanym. Dla określenia hierarchii źródeł prawa pracy znaczenie mają (ujmując to w pewnym uproszczeniu) regulacje umieszczone w rozdziale III „Źródła prawa” Konstytucji RP, jak również w art. 59 ust. 2 Konstytucji i art. 9 k.p. Regulamin pracy zajmuje najniższe miejsce w hierarchii źródeł prawa pracy i nie może zawierać postanowień mniej korzystnych dla pracownika niż przepisy wyższej rangi¹⁰. Jest on wewnętrzzakładowym aktem normatywnym wydawanym przez pracodawcę na podstawie upoważnienia wynikającego z art. 104 k.p., który „ustala organizację i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracownika”. Umieszczenie przepisów dopuszczających kontrolę pracowników właśnie w akcie o randze swoistego źródła prawa pracy nadać im może niebagatelne znaczenie, m.in. poprzez podkreślenie istoty materii w nim obowiązującej czy uwypuklenie zasad, jakich wypełnienie ma wartość dla firmy i jest warunkiem bezpiecznego działania itp. Ponadto wszyscy pracodawcy zatrudniający co najmniej 20 pracowników są zobligowani do wydania

¹⁰ Szerzej na temat źródeł zbiorowego prawa pracy, w tym miejsca m.in. regulaminu pracy w ich systemie: M. Seweryński, *Konstytucyjne podstawy zbiorowego prawa pracy*, [w:] M. Wyrzykowski (red.), *Konstytucyjne podstawy systemu prawa*, Warszawa 2001, s. 81 i nast.

regulaminu pracy, co jest dodatkowym argumentem za umieszczeniem w nim regulacji dotyczących kontroli. Stwarza to możliwość umieszczenia procedury kontroli w tych zakładach pracy, które ze względu na np. wielkość oraz specyfikę produkcji lub usług powinny mieć to zagadnienie jasno opracowane.

Zakres spraw składających się na treść regulaminu można podzielić na dwie części: normatywną (art. 104¹ § 1 k.p.) i informacyjną (104¹ § 2 k.p.). Przepis art. 104¹ § 1 k.p. zawiera wyliczenie katalogu spraw, które powinny być uregulowane w części normatywnej regulaminu. Wyliczenie to nie jest wyczerpujące, na co wskazuje użyty zwrot „w szczególności”, który oznacza, że w regulaminie pracy mogą być uregulowane także inne zagadnienia, co jest zależne od potrzeb konkretnego pracodawcy. W części normatywnej regulaminu pracy powinny znaleźć się m.in. zagadnienia dotyczące organizacji pracy, warunków przebywania na terenie zakładu pracy w czasie pracy i po jej zakończeniu. Szerokie ujęcie praw i obowiązków pracodawcy i pracownika składające się na treść regulaminu pracy (art. 104¹ k.p.) umożliwia kształtowanie w nim wszystkich warunków pracy, które składają się na treść stosunku pracy. Stąd też regulamin pracy jako wewnątrzzakładowy akt normatywny ustalający organizację i porządek w procesie pracy może moim zdaniem w części normatywnej zawierać również określenie zasad dopuszczalności i sposobu przeprowadzania kontroli pracowników.

W przeszłości w piśmiennictwie wyraźnie podkreślano, że w regulaminie pracy mogą znaleźć się normy przewidujące obowiązek poddania się przez pracowników osobistej kontroli przed opuszczeniem zakładu pracy¹¹. Obecnie również akcentuje się, że można tam zawrzeć zasady dokonywania profilaktycznego przeszukania pracowników opuszczających zakład pracy w celu chronienia mienia pracodawcy¹², jak też postanowienia dotyczące zachowania pracowniczego obowiązku trzeźwości wraz z przejawami i konsekwencjami jego naruszania¹³. Regulamin pracy jest ponadto szczególnie dogodnym miejscem do poinformowania pracowników o możliwości poddania ich określonym formom monitoringu¹⁴. W regulaminie pracy może znaleźć się również dopuszczenie kontroli pracowników na obecność środków odurzających lub psychotropowych na zasadzie analogii do czynności kontrolnych polegających na badaniu trzeźwości¹⁵.

¹¹ T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu. Część II. Prawo stosunku pracy*, Warszawa – Kraków 1986, s. 186.

¹² J. Skoczyński, [w:] L. Florek (red.), op. cit., art. 104¹, Nb. 6; podobnie M. Nałęcz, [w:] W. Muszalski (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2005, art. 104¹, Nb. 1.

¹³ A. Kosut, *Z problematyki naruszenia pracowniczego obowiązku trzeźwości*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2001, nr 3, s. 34.

¹⁴ Z. Góral, *Kontrola pracownika a zasada ochrony jego godności i innych dóbr osobistych – zagadnienia wybrane*, [w:] Z. Góral (red.), op. cit., s. 51.

¹⁵ Szerzej: M. Gładoch, *Kontrola pracownika ze względu na stosowanie środków odurzających lub substancji psychotropowych*, [w:] Z. Góral (red.), op. cit., s. 139 i nast.

Judykatura akceptuje możliwość zastosowania ww. rozwiązań. Sąd Najwyższy w podkreślił, że „regulaminy pracy normują tryb kontroli dokonywanej w ramach przestrzegania porządku i dyscypliny pracy”¹⁶ i wyraził pogląd, że „regulamin pracy może zakazywać pracownikom przebywania na terenie zakładu pracy w stanie nietrzeźwości także po zakończeniu świadczenia pracy lub w czasie, gdy korzystają ze zwolnień od pracy (art. 104¹ § 1 k.p.)”¹⁷. Ponadto w cytowanym już wyroku z dnia 19 lutego 1987 r. Sąd Najwyższy wyraźnie zaakcentował obok podporządkowania pracownika poleceniom kierownictwa, również jego podległość postanowieniom regulaminu pracy: „Kodeks pracy, normując różne rodzaje stosunków pracy, wszystkie te stosunki prawne opiera m.in. na zasadzie podporządkowania pracownika przepisom regulaminu pracy oraz poleceniom kierownika dotyczącym pracy”.

Rozwiązania powyższe uważam za korzystne również dla pracodawcy z praktycznego punktu widzenia, tj. minimalizowania ryzyka przystąpienia do pracy osób o ograniczonej lub zaburzonej motoryce oraz osłabionych zdolnościach psychofizycznych, co stanowiłoby zagrożenie dla bezpieczeństwa pracy, a tym samym dla mienia pracodawcy oraz innych zatrudnionych pracowników. W przeciwnym bowiem razie pracodawca pozbawiony zostałby instrumentu sprawdzającego, a tym samym obarczony ryzykiem dopuszczania do pracy osób mogących stanowić potencjalne niebezpieczeństwo. Uprawnienie takie jest istotne o tyle, że pracownik ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, a na pracodawcy ciąży obowiązek zapewnienia ich pracownikom zgodnie z art. 15 k.p., będącym jednocześnie zasadą prawa pracy, a więc normą o szczególnym charakterze dla całego systemu prawa pracy.

Szczególny tryb uzgadniania jest kolejną cechą charakterystyczną regulaminu pracy. Sąd Najwyższy w orzeczeniu z dnia 13 kwietnia 1972 r. podkreślił, iż jednym z warunków skuteczności dokonywania kontroli jest jej przeprowadzanie w porozumieniu z przedstawicielami załogi. Uzgodnienie przedmiotowej regulacji następuje obecnie *de iure* z jedynymi uprawnionymi przedstawicielami pracowników, jakimi są związki zawodowe. W prawodawstwie polskim ustawodawca przewidział dominującą pozycję związków zawodowych jako głównego reprezentanta ogółu zatrudnionych w zakładzie pracy. Wyraził to w normach konstytucyjnych art. 59 ust. 2 w związku z art. 20 Konstytucji i ustawowych art. 1 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych¹⁸. W piśmiennictwie podkreśla się, że tylko związki zawodowe, a nie żadna inna organizacja zrzeszająca pracowników lub będąca ich reprezentacją za-

¹⁶ Wyrok SN z dnia 13 kwietnia 1972 r., sygn. I PR 153/72, OSNC 1972, nr 10, poz. 184.

¹⁷ Wyrok SN z dnia 23 stycznia 2001 r., sygn. I PKN 207/00, OSNP 2002, nr 19, poz. 455.

¹⁸ Ustawa o związkach zawodowych z dnia 23 maja 1991 r. (tekst jedn. Dz.U. z 2001 r., nr 79, poz. 854 z późn. zm.) – dalej: u.z.z.

wodową, są uprawnione do reprezentowania i obrony praw i interesów ludzi pracy¹⁹.

Istotne z tego punktu widzenia jest ustalenie, czy u danego pracodawcy funkcjonuje zakładowa organizacja związkowa, gdyż wówczas zgodnie z art. 104² k.p. regulamin pracy uzgadniany jest właśnie z nią. Należy podkreślić, że chodzi o zakładową organizację związkową spełniającą kryteria wskazane w art. 25¹ ust. 1 u.z.z., czyli zrzeszającą co najmniej 10 członków będących pracownikami lub osobami zatrudnionymi na podstawie umowy o pracę nakładczą.

W sytuacji, gdy u danego pracodawcy nie działają związki zawodowe, a zgodnie z przepisami kodeksu pracy jest on zobligowany do wprowadzenia regulaminu pracy, jego wydanie w świetle dzisiejszych przepisów będzie czynnością o charakterze jednostronnym. W obecnym stanie prawnym reprezentacja załogi nie posiada możliwości realnego wpływania na ustalanie treści regulaminu pracy, a o ile jest wyłaniania, ma wobec pracodawcy słabą pozycję. Może prowadzić to do powstania patologicznych sytuacji w relacjach załoga–pracodawca. W praktyce pracodawcy podejmują kroki pozorujące konsultacje z załogą, np. jednostronnie desygnując przedstawicieli ogółu zatrudnionych. Jednocześnie przyjmują, że poprzez tego typu działania następuje legitymizacja i akceptacja treści przedłożonego pracownikom regulaminu. W ten sposób uzyskują psychologiczny argument do ewentualnego wywierania nacisku na pracowników w sytuacjach spornych. Wspomnieć tu warto, że problematyka możliwych patologii i nadużyć w praktyce stosunków przemysłowych związanych z wyłanianiem przedstawicielstwa pracowniczego została w doktrynie prawa pracy zauważona²⁰.

Jednakże okoliczności, w których pracodawca faktycznie wpływa na wyznaczanie przedstawicielstwa pracowników, są często wynikiem m.in. bierności, braku inicjatywy, jak również nikłej znajomości swoich uprawnień przez pracowników oraz – co zauważyć można szczególnie w dużych podmiotach gospodarczych – anonimowości załogi. Ponadto do zajmowania się często trudnymi gatunkowo sprawami dotyczącymi ogółu zatrudnionych nie zachęca zakres ochrony przedstawicieli pracowników²¹. Obecnie w polskim prawodawstwie jest on minimalny, nie licząc np. uprawnień członków rady pracow-

¹⁹ Z. Salwa, *Uprawnienia związków zawodowych*, Bydgoszcz 1998, s. 17. Podobnie: G. Goździewicz, *Reprezentacja praw i interesów pracowniczych (ogólna charakterystyka)*, [w:] G. Goździewicz (red.), *Reprezentacja praw i interesów pracowniczych*, Toruń 2001, s. 13 i nast.

²⁰ Por. E. Baran, K. W. Baran, *Zwolnienia grupowe w systemie ustawodawstwa polskiego na tle prawodawstwa wspólnotowego*, „Radca Prawny” 2004, nr 3, s. 79.

²¹ Szerzej: E. Podgórska-Rakiel, *Rekomendacje MOP dotyczące wolności koalicji związkowej i ochrony działaczy*, „Monitor Prawa Pracy” 2013, nr 2, s. 71 i nast. W artykule przybliżone zostały przesłanki skargi z lipca 2011 złożonej przez NSZZ Solidarność do Komitetu Wolności Związkowej Rady Administracyjnej MOP w związku z naruszeniem przez Polskę m.in. Konwencji nr 135 MOP poprzez pozbawienie ochrony przed zwolnieniem niektórych przedstawicieli mających prawo koalicji związkowej i ograniczenie jej *de facto* i *de iure* tylko do członków zarządów zakładowych organizacji związkowych.

ników²² czy europejskiej rady zakładowej²³. Z drugiej strony w wielu wypadkach sam pracodawca nie jest zainteresowany inicjowaniem działań nie nakazywanych przez przepisy prawa lub nie widzi w przedstawicielach pracowników równoprawnego partnera do rozmów. Stąd też regulamin pracy jest opracowywany i wydawany wyłącznie przez niego. W doktrynie prawa pracy zauważane są ww. tendencje, co prowadzi do wniosków, że w rzeczywistości to związki zawodowe pozostają obecnie jedynym poważnym partnerem w rokowaniach z pracodawcą²⁴, a ich brak w zakładzie pracy powoduje, że pracownicy pozbawieni są ochrony, jaką gwarantuje im zbiorowe prawo pracy²⁵.

Reasumując, w kodeksie pracy nie istnieją obecnie przepisy pozwalające reprezentacji załogi innej niż zakładowa organizacja związkowa wpływać na treść regulaminu pracy. Konsultacje z przedstawicielami pracowników przewidziane są wyłącznie w wyraźnie skonkretyzowanych przypadkach – np. art. 9¹ k.p. (porozumienie o zwieszeniu stosowania zakładowych przepisów prawa pracy), art. 67⁶ k.p. (telepraca), czy art. 237^{11a} k.p. (konsultacje bhp).

Rozpatrując kwestie kontroli pracowników i ich umiejscowienie pośród procedur wewnętrzzakładowych, należałoby moim zdaniem dokonać rozróżnienia dwóch jej aspektów. Mianowicie rozdzielić możliwość dokonywania kontroli wraz ze wskazaniem jej ram od samej procedury kontrolnej *sensu stricto*, czyli podejmowania bezpośrednich, „fizycznych” czynności kontrolnych wobec pracownika. Obydwie te kwestie powinny zostać uregulowane w regulaminie pracy. Odrebnym zagadnieniem jest natomiast umieszczenie procedury kontrolnej czy to w ramach treści normatywnej regulaminu pracy, czy też jako załącznika, na którego tworzenie strona związkowa powinna mieć również wpływ.

Propozycja powyższa obejmuje umieszczenie w części normatywnej regulaminu pracy dopuszczonych sposobów kontroli wraz z ich wyliczeniem, np. kontrola stanu trzeźwości, monitoring wideo, pozycjonowanie GPS samochodów służbowych czy przeszukiwanie pracowników. W dalszej treści normatywnej regulaminu lub w załączniku podlegałyby opracowaniu szczegółowe zasady dotyczące sposobu przeprowadzania kontroli, np. określenie praw i obowiązków kontrolowanego oraz uprawnień kontrolującego, sposobu badania stanu trzeźwości, użycia alkometru i narkotestu, zasad kierowania pracownika na komisariat lub do laboratorium diagnostycznego w celu badania na obecność

²² Ustawa z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz.U. nr 79, poz. 550 z późn. zm.).

²³ Ustawa z dnia 5 kwietnia 2002 r. o europejskich radach zakładowych (Dz.U. nr 62, poz. 556 z późn. zm.).

²⁴ M. Gładoch, *Uczestnictwo pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem w Polsce. Problemy teorii i praktyki na tle prawa wspólnotowego*, Toruń 2005, s. 74.

²⁵ L. Florek, *Zalety i wady działalności związków zawodowych na szczeblu zakładowym*, [w:] Z. Hajn (red.), *Związkowe przedstawicielstwo pracowników zakładu pracy*, Warszawa 2012, s. 210.

alkoholu we krwi²⁶, jak również odnoszące się do skutków niewpuszczenia pracownika na teren zakładu, podejmowania czynności na okoliczność odmowy poddaniu się przez niego badaniom, przywoływania świadków, procedury kontroli osobistej, sposobu kontroli aktywności pracownika w sieci lub bilin-gów telefonicznych itp.

Sugestia przejrzystego opracowania wskazanej powyżej materii wypływa w praktyce bezpośrednio od związków zawodowych. Wiąże się to z zauważalnym coraz większym zaangażowaniem organizacji związkowych w proces współdziałania w ustalaniu procedur kontrolnych i domagających się stanowczego wpływu na ich opracowywanie. Uzasadniane jest to faktem, że kontrola pracowników to zagadnienie drażliwe i nigdzie wyraźnie nie uregulowane, stąd też szczegółowe jej zaprojektowanie na poziomie zakładu pracy wydaje się być koniecznością. Podnoszony jest przy tym argument, że to na organizacjach związkowych ciąży szczególnie obowiązek obrony pracowników, w tym ochrona ich godności.

Kolejnym niezbędnym elementem przeprowadzania kontroli jest obowiązek poinformowania pracownika o zakresie i potencjalnej możliwości jej dokonania. Uważam to za elementarną przesłankę do zgodnego z prawem zastosowania jakichkolwiek czynności kontrolnych.

W doktrynie prawa pracy wskazuje się jednoznacznie, iż np. warunkiem przeprowadzenia legalnej kontroli osobistej jest wcześniejsze poinformowanie zatrudnionego, tak aby mógł on liczyć się z ewentualnością bycia poddanym kontroli lub miał świadomość tego, że u pracodawcy stosowane są periodyczne, wrywkowe kontrole osobiste zatrudnionych pracowników²⁷. Podobnie w cytowanym orzeczeniu z dnia 13 kwietnia 1972 r. Sąd Najwyższy wskazał przesłanki legalności dokonania kontroli osobistej: „stosowane szeroko w ramach przepisów regulaminów pracy lub ustalonych zwyczajów przeszukanie członków załogi w celu zapobiegania wynoszeniu mienia zakładów pracy jest zgodne z prawem z przyczyn wyżej wskazanych i nie narusza ich dóbr osobistych (art. 23 i 24 k.c.) wówczas, gdy pracownicy zostali uprzedzeni o możliwości stosowania tego rodzaju kontroli w celu ochrony mienia społecznego i gdy kontrola ta jest wykonywana w porozumieniu z przedstawicielstwem załogi”. Pomimo że wskazany powyżej wyrok Sądu Najwyższego w swojej esencji odnosi się do możliwości przeszukania pracownika, to moim zdaniem można i należy rozpatrywać go w szerszym kontekście, tj. jako orzeczenie, w którym zawarte są jasne wskazówki do przeprowadzania legalnej i szeroko rozumianej kontroli. Postulat informowania pracowników o mogącej mieć miejsce kontroli uważam za warunek *sine qua non* przeprowadzania kontroli w ogóle. W przeciwnym razie istniałoby ryzyko zbyt szeroko-

²⁶ Por. wyrok SN z dnia 15 października 1999 r., sygn. I PKN 309/99, OSNP 2001, nr 5, poz. 147.

²⁷ D. Dörre-Nowak, op. cit., s. 198–199.

kiej i niedopuszczalnej kontroli pracowników, a nawet ich ukrytej inwigilacji. Zaznaczyć należy, że podobny punkt widzenia zaprezentował, pomimo zawężenia stanowiska do kontroli poczty elektronicznej, Minister Pracy i Polityki Społecznej, który podkreślił, że pracownik powinien zostać uprzedzony o możliwości kontroli²⁸.

Biorąc pod uwagę ww. wskazówki, umiejscowienie regulacji kontrolnych w regulaminie pracy spełnia warunek poinformowania pracowników. Zaakcentować tu należy podkreślane w piśmiennictwie stanowisko, zgodnie z którym regulamin pracy nie korzysta z domniemania, że normy w nich ustanowione są znane pracownikom²⁹. Zgodnie z art. 104³ § 2 k.p., „pracodawca jest obowiązany zapoznać pracownika z treścią regulaminu pracy przed rozpoczęciem przez niego pracy”. Obowiązek zapoznania pracownika z regulaminem pracy wynika nie tylko z wskazanych przepisów kodeksowych, ale uszczegółowiony jest dodatkowo w aktach wykonawczych, tj. rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika³⁰. Rozporządzenie nakazuje: „pracodawca przed dopuszczeniem pracownika do pracy uzyskuje jego pisemne potwierdzenie zapoznania się z treścią regulaminu pracy” (§ 3). W przypadku pracodawców nie mających obowiązku wydawania regulaminu pracy, treść informacji, jaką zgodnie z art. 29 § 3 k.p. zobowiązany jest podać w takich przypadkach pracodawca, mogłaby zostać poszerzona o wzmiankę dotyczącą możliwości poddawania pracowników kontroli. Uregulowanie przepisów o dopuszczalności przeprowadzania kontroli w regulaminie pracy uważam za korzystne z punktu widzenia dostępności takiej informacji dla pracownika, zwiększającej jego świadomość możliwości bycia poddanym czynnościom kontrolnym.

Spotykaną w praktyce i według mnie skuteczną metodą dotarcia do pracownika jest umieszczania wyciągu z regulaminu pracy jako załącznika do umowy o pracę. W świetle § 2 ust. 1 wskazanego rozporządzenia „pracodawca sporządza umowę o pracę co najmniej w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, z których jeden doręcza się pracownikowi, a drugi włącza do jego akt osobowych”. Zawarcie informacji o dopuszczalności kontroli w takim załączniku może stanowić decydującą wartość dowodową w razie sporu lub wątpliwości, czy informacja o przeprowadzaniu u danego pracodawcy kontro-

²⁸ Zob. pismo Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 24 stycznia 2008 r. (DPR-I-0712-6/JS/MF/07) stanowiące odpowiedź na wystąpienie Rzecznika Praw Obywatelskich z dnia 20 grudnia 2007 r. (RPO-561580-III/07/MPR).

²⁹ T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu. Część I. Ogólna*, Warszawa – Kraków 1986, s. 174.

³⁰ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. (Dz.U. nr 62, poz. 286).

li skutecznie została pracownikowi przekazana. Możliwe jest również zastosowanie innych sposobów powiadamiania pracowników o podejmowanych przez pracodawcę czynnościach kontrolnych, np. poprzez umieszczanie takiej informacji w formie obwieszczenia na tablicach ogłoszeń czy rozsyłanie odpowiedniej wiadomości w wewnętrznej sieci intranet. Nie daje to jednak gwarancji, że wszyscy pracownicy z nią się zapoznali. W tym ostatnim wypadku działania takie mogą mieć ograniczony skutek, jako że – szczególnie w dużych zakładach lub fabrykach – dostępność szeregowych pracowników produkcyjnych do poczty elektronicznej lub intranetu bywa ograniczona.

Podsumowując podkreślić należy, że rozważania niniejsze nie wyczerpują poruszonego tematu. Mam jednak nadzieję, że uwagi tu poczynione mogą przyczynić się do dalszej dyskusji w przedmiocie umiejscowienia procedury kontroli pracowników wśród regulacji wewnątrzzakładowych. Uważam, że zlokalizowanie regulacji kontrolnych w regulaminie pracy jest korzystne zarówno z punktu widzenia interesu pracownika, jak i pracodawcy. Nie stoi na przeszkodzie, aby regulamin pracy ze względu na swoją rangę i charakter stał się aktem dodatkowo obejmującym swoją treścią materię kontroli pracownika. Umieszczenie postanowień dotyczących kontroli w regulaminie pracy pozwala ponadto na jasne określenie zakresu i legalnych ram dopuszczalnej kontroli, opracowywanych przy udziale partnerów społecznych.

Pamiętać przy tym należy, że kontroli w zakładzie pracy nie można rozpatrywać tylko i wyłącznie poprzez pryzmat godności pracownika, ale równolegle należy brać pod uwagę interes pracodawcy. Musi on mieć zapewnioną możliwość nie tylko kontroli bieżącej, ale i prewencyjnej, gdyż to właśnie jego ustawodawca obciążył wieloma obowiązkami, w tym np. zapewnienia bezpiecznych warunków pracy. Warto jednak, aby sam pracodawca był świadomy tego, że kontrola powinna być proporcjonalna do celu, któremu ma służyć, a w żadnym wypadku nie może naruszać dóbr osobistych pracownika. Ważne staje się tu uczestnictwo związków zawodowych w konstruowaniu regulacji kontrolnych oraz w procesie ich wdrażania zarówno w konsultacjach z pracodawcą, jak i poprzez przeprowadzanie akcji uświadamiających wśród samych pracowników. Ponadto z uwagi na fakt, iż skala kradzieży i oszustw w zakładach pracy w Polsce szacowana jest obecnie na miliardy złotych³¹, współdziałanie związków z pracodawcą staje się nie tyle propagandowym zabiegiem, ile koniecznością wspólnej ochrony funkcjonowania i istnienia samego miejsca pracy.

Z drugiej strony udział związków zawodowych w opracowywaniu procedur kontroli pracowników zawartej w regulaminie pracy może mieć dodatkowo zastosowanie prewencyjne i hamować zbyt daleko idącą ingerencję praco-

³¹ Dane uzyskane z raportu pt. *Anomia pracownicza w Polsce 2012. Raport: Skala oszustw i kradzieży w firmach*, [online] <www.pracodawcyrp.pl>, dostęp: 30.10.2013.

dawcy, mogącą powodować naruszenie dóbr osobistych pracownika poprzez np. wykorzystanie danych biometrycznych³² czy prezentowanie przed sądem potajemnie dokonanych nagrań³³. Nie należy w tym miejscu zapominać o polubownej funkcji norm zbiorowego prawa pracy, polegającej na zachowaniu pokoju społecznego w stosunkach pracy³⁴, która wraz z koniecznością prowadzenia dialogu między partnerami społecznymi (pracodawcą a związkami zawodowymi) w przypadku tak drażliwej kwestii, jaką jest kontrola pracowników, ma istotne znaczenie dla utrzymania dobrej atmosfery w zakładzie pracy.

Niezależnie od powyższych rozważań, w mojej ocenie zwiększanie kontroli czy zaostrzanie kar nie jest panaceum na zlikwidowanie nadużyć czy kradzieży. Działań kontrolnych w firmie nie należy traktować jako cudownego środka uzdrawiającego, automatycznie chroniącego przed malwersacjami. Kontrola powinna zostać wpisana w szersze, kompleksowe postępowanie, aby łącznie z innymi elementami, takimi jak np. tworzenie etosu pracy, ciągłe uświadamianie pracownikom misji i wizji firmy, budowanie poczucia odpowiedzialności za mienie przedsiębiorstwa, kreować pozytywny klimat i poczucie odpowiedzialności za miejsce pracy. W kształtowaniu takiej postawy, charakteryzującej się dbałością zarówno o dobro całego zakładu, jak i najbliższego otoczenia miejsca pracy, pomocne być powinno zwiększanie wśród załogi świadomości nie tylko jej praw, ale i obowiązków, do czego przyczynić się może współpraca pracodawcy z zakładowymi organizacjami związkowymi.

Summary

The control of workers in the light of provisions of internal company

Key words: the control procedures, the collective labor law, personal rights of the employee, the rules of procedure, the trade unions, dialogue with the employer.

This article applies to issues of placement procedures for the control of norms in-house employees. The author draws an attention to the multifaceted and complexity of the employee control, touching of law, including in particular of the collective labor law and analyzes the problems of locus of control staff of in-house regulations.

³² Por. wyrok NSA z dnia 1 grudnia 2009 r., sygn. I OSK 249/09, ONSAiWSA 2011, nr 2, poz. 39.

³³ Szerzej: I. Boruta, *Godność człowieka – kategorią prawa pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2001, nr 8, s. 6.

³⁴ Szerzej: K. W. Baran, *Polubowna funkcja prawa pracy*, „Polityka Społeczna” 2005, nr 1, s. 8 i nast.

It is noted that the admissibility of carrying out by the employer control as such does not arouse doubts now, it is its freedom, too general guidelines to carry out, of not informing employees about it and lack clear regulations in the workplace can lead to a result of a violation of personal rights of the employee.

In this article the author underlines the need clear and detailed concepts in the workplace admissibility of control together with the procedure of the examination and the correct placement of the in-house regulations. As the regulation of the right, because of its particular nature, the author shows the rules of procedure. It discusses its construction and mode of issue and cites examples from case law and the views of the doctrine of labor law in favor of placement in the expanded procedures, informing the employee about ways and control. At the same time it draws an attention to the fact that the issue of control of employees is an essential function laid down for the collective labor law, namely the maintain of social peace in the employment relations.

Therefore it is necessary to take into account the participation of trade unions (if they exist in the company) the establishment and implementation of such procedure. The author accentuates that organizations are now factual the representatives of the interests of the crew and the only real partner for talks to the employer. It Emphasizes that their involvement may on the one hand protect the interests of both workers (e.g. increased awareness and sense of the responsibility) and employers (such as protecting of the company properties), and on the other hand, through dialogue with the employer prevent the formation of conflicts in the place of work.