



You have downloaded a document from
RE-BUŚ
repository of the University of Silesia in Katowice

Title: Ochrona dóbr osobistych a podstawowe formy kontroli pracowników

Author: Helena Szewczyk

Citation style: Szewczyk Helena. (2011). Ochrona dóbr osobistych a podstawowe formy kontroli pracowników. "Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny" (2011, z. 3, s. 227-240).



Uznanie autorstwa - Użycie niekomercyjne - Bez utworów zależnych Polska - Licencja ta zezwala na rozpowszechnianie, przedstawianie i wykonywanie utworu jedynie w celach niekomercyjnych oraz pod warunkiem zachowania go w oryginalnej postaci (nie tworzenia utworów zależnych).



UNIwersYTET ŚLĄSKI
W KATOWICACH



Biblioteka
Uniwersytetu Śląskiego



Ministerstwo Nauki
i Szkolnictwa Wyższego

HELENA SZEWCZYK

OCHRONA DÓBR OSOBISTYCH A PODSTAWOWE FORMY KONTROLI PRACOWNIKÓW

I. UWAGI WPROWADZAJĄCE

Pracodawcy stają niekiedy przed problemem konieczności skontrolowania pracowników. Problematyka dopuszczalności poszczególnych form kontroli pracowników nie została uregulowana wprost i kompleksowo w żadnym polskim akcie prawnym. Przepisy nie określają więc zasad i granic tej kontroli. Dopuszczalność poszczególnych form kontroli pracownika powinna być jednak zawsze rozpatrywania w kontekście przestrzegania przez pracodawcę przepisów dotyczących ochrony dóbr osobistych pracownika¹.

W świetle Kodeksu pracy pracodawca ma prawo kontrolować pracę podległych mu pracowników. Jednak trudno przypisać pracownikemu obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy (określonego w art. 100 § 2 pkt 4 k.p.) roli swoistego pracowniczego wszechobowiązku poddania kontroli pracodawcy wszelkich aspektów bytu pracownika². Pozostałe przepisy powszechnego prawa pracy również nie zawierają takiej powinności pracownika.

II. KONTROLA OSOBISTA PRACOWNIKÓW

Jednym z kontrowersyjnych zagadnień dotyczących ochrony dóbr osobistych pracowników, a zwłaszcza ich prywatności, są kwestie dopuszczalności kontroli osobistej pracowników.

Na wstępie należy zastanowić się nad zagadnieniem, czy regulacja kontroli osobistej (zwanej także rewizją osobistą lub przeszukaniem pracownika) jest w ogóle dopuszczalna w prawie pracy. Jeśli tak, powstaje kolejne pytanie o zakres i zasady tej regulacji oraz o to, czy regulacja ta powinna wynikać wyłącznie z przepisów rangi ustawowej, czy też w pewnym zakresie mogłaby być stanowiona przez autonomiczne prawo pracy, a zwłaszcza przez układy zbiorowe pracy.

¹ 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.

² M. Skąpski, *Wpływ pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy na zakres kompetencji pracodawcy do kontrolowania pracownika*, w: *ibidem*, s. 69 i n.

Problematyka dopuszczalności kontroli osobistej pracowników nie jest w ogóle uregulowana w żadnym akcie prawnym z zakresu prawa pracy. Starsze orzecznictwo i doktryna dopuszczają jednak kontrolę osobistą w określonych wypadkach, gdy jest ona uzasadniona i współmierna do celu, po spełnieniu przez pracodawcę szeregu warunków³.

Stwierdzić należy, że gdyby pracodawca ściśle stosował się do rygorystycznych warunków kontroli osobistej pracowników ustalonych przez Sąd Najwyższy w powyższym orzecznictwie, to wypadków kontroli osobistej w praktyce nie powinno być dużo. Wprost przeciwnie – byłyby one nieliczne i tylko w szczególnych sytuacjach. Przyznaję jednak, że orzecznictwo to, obowiązujące w innym ustroju społeczno-gospodarczym, straciło dużo na swej aktualności. Trudno nie zgodzić się więc z poglądem, że choćby już ze względu na wynikającą z Konstytucji RP oraz aktów prawa międzynarodowego, a także z ustawodawstwa zwykłego, ochronę prawa do prywatności oraz nietykalności osobistej pracowników doktryna i judykatura nie mogą być wyłączną podstawą kontroli osobistej pracowników, która z powodu braku stosownych przepisów prawnych w tym zakresie jest *de lege lata* – co do zasady – niedopuszczalna na gruncie prawa pracy⁴. Ponadto nawet wyjątkowe przeszukiwanie pracownika mogłoby być dokonane tylko wtedy, gdy istniałoby podstawy prawne kontroli osobistej oraz po spełnieniu szeregu wymogów określonych w ustawie. Kwestia dopuszczalności tej kontroli nie powinna również wynikać wyłącznie z aktów niższej rangi, a zwłaszcza tak zwanych aktów wewnątrzzakładowych (na przykład z regulaminów pracy).

Zaznaczam, że nie należy utożsamiać kontroli osobistej pracownika (bądź jego rzeczy osobistych) ze zwykłą kontrolą wykonywania pracy, jakiej dokonuje pracodawca w granicach obowiązującego prawa. W moim przekonaniu, nakaz pracodawcy poddania się kontroli osobistej przez pracownika nie jest też poleceniem dotyczącym pracy, odnoszącym się do realizacji obowiązków pracowniczych, a zwłaszcza obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy⁵. W Kodeksie pracy brak bowiem podstawy prawnej do przeprowadzania kontroli osobistej pracownika w postaci odpowiedniego obowiązku pracownika poddania się tej kontroli.

Z jednej strony, w najnowszej doktrynie istnieją poglądy, w świetle których nie ma obecnie potrzeby całościowej regulacji kontroli osobistej pracowników w prawie pracy. W większości sytuacji byłaby ona nieuzasadniona oraz niewspółmierna do celu, któremu miałyby służyć. Ujemne skutki zastosowania tego środka kontroli (zwanego przez niektórych nawet środkiem przymusu), pozostające na długo w psychice pracownika, nie rekompensują bowiem ewentualnych korzyści, które miałyby uzyskać pracodawca. Tylko w wyjątkowych uzasadnionych wypadkach kontrola taka powinna być dozwolona (np. w stosunku do personelu latającego), a obowiązek poddania się kontroli

³ W. Szubert, *Przegląd orzecznictwa Sądu Najwyższego w sprawach ze stosunku pracy za rok 1972*, „Państwo i Prawo” 1974, z. 10, s. 113; wyrok SN z 13 kwietnia 1972 r., I PR 153/72, „Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna” 1972, nr 10, poz. 184.

⁴ K. Roszewska, *Kontrola osobista pracowników*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2008, nr 6, s. 8-9; odmiennie J. Kosińska, *Przeszukiwanie pracownika*, „Monitor Prawa Pracy” 2009, nr 1, s. 6 i n.

⁵ Odmiennie K. Obałka, *Granice legalności kontroli osobistej pracownika*, w: Z. Góral (red.), op. cit., s. 183-184.

osobistej przez pracownika powinien jednoznacznie wynikać z ustawy (art. 31 ust. 3 Konstytucji RP)⁶.

Z drugiej strony, w doktrynie dostrzega się potrzebę dopuszczenia możliwości kontroli osobistej pracowników, co nie oznacza jednak, że regulacja prawna tego zagadnienia byłaby równoznaczna z ustanowieniem powszechnej dopuszczalności kontroli osobistej pracownika. Dlatego zauważa się, że w prawie pracy niezbędne jest określenie powodów przeszukania pracownika⁷, wobec czego dopuszczalność kontroli osobistej pracowników zachodziłaby wyłącznie w wypadkach enumeratywnie wyliczonych przez ustawodawcę. Przeszukanie mogłoby zostać przeprowadzone w odniesieniu do pracowników, którzy ze względu na specyfikę wykonywanej pracy mają kontakt z mieniem pracodawcy przedstawiającym dużą wartość, jeśli inne formy kontroli okażą się zawodne, oraz w wypadku istnienia uzasadnionego podejrzenia, że dany pracownik dopuścił się naruszenia obowiązków pracowniczych, a zwłaszcza obowiązku dbałości o mienie oraz o dobro zakładu pracy⁸. Dotyczy to zwłaszcza sytuacji, gdy np. kradzież dokonana przez pracownika może skutkować nie tylko wyrządzeniem znacznej szkody w mieniu pracodawcy, ale również uszczerbkiem w dobrach osobistych (zdrowiu i życiu) innych pracowników oraz osób trzecich⁹. Szczegółowe warunki przeprowadzenia takiej kontroli powinny zostać skonkretyzowane w regulaminie pracy lub w układzie zbiorowym pracy. Kontrola osobista pracowników powinna być dopuszczalna jednak tylko w sytuacjach określonych wyraźnie przez ustawodawcę.

W literaturze prawa pracy zwraca się uwagę, że ewentualna regulacja kontroli osobistej w przepisach prawa pracy powinna opierać się na następujących zasadach:

- kontrola powinna być uzasadniona i nie przekraczać miary jedynie koniecznej dla uzyskania zamierzonego przez pracodawcę celu,
- cele kontroli osobistej powinny być poddane reglamentacji ustawodawcy, tak by jej ewentualne ujemne następstwa nie przewyższały korzyści, jakie kontrola osobista może przysporzyć pracodawcy.

Nie powinna ona także przybierać formy profilaktycznej ochrony interesów pracodawcy, a jej stosowanie powinno być swoistym *ultima ratio*, czyli mogłaby ona być stosowana tylko wtedy, gdy niemożliwe jest zastąpienie jej środkami mniej radykalnymi i dolegliwymi (np. monitoringiem)¹⁰.

III. DOPUSZCZALNOŚĆ PRZEPROWADZANIA TESTÓW PSYCHOMETRYCZNYCH

Podobne problemy dotyczą dopuszczalności przeprowadzania testów psychometrycznych (psychologicznych). Zwłaszcza w procesie rekrutacji, a także w trakcie późniejszego zatrudnienia pracodawcy coraz częściej zalecają przeprowadzanie badań psychometrycznych (kwestionariusze i testy). Wynik testów

⁶ K. Roszewska, op. cit., s. 8-9.

⁷ K. Obałka, *Problem kontroli osobistej pracowników – artykuł polemiczny*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2009, nr 10, s. 11-12.

⁸ Ibidem, s. 11-12.

⁹ Ibidem, s. 11.

¹⁰ K. Roszewska, *Kontrola osobista...*, s. 8-9.

psychologicznych wpływa też w coraz większym stopniu na awans na wyższe stanowisko czy wypłatę premii. O karierze zawodowej nie decydują więc osiągnięcia zawodowe, lecz inne, niezwiązane z pracą kryteria. Nie zawsze bowiem pracodawcy ograniczają się jedynie do zlecenia przeprowadzenia prostych badań czy rozmów przez specjalistów, którzy określają w ten sposób indywidualne predyspozycje do pracy na danym stanowisku – celem testów psychologicznych jest nierzadko uzyskanie informacji o szeroko pojętej psychofizycznej sprawności danej osoby. Oznacza to, że pracodawca, dysponując wynikami przeprowadzonych testów, uzyskuje dane wykraczające poza katalog informacji zawartych w art. 22¹ k.p., w tym dane wrażliwe (sensytywne), dotyczące życia prywatnego i intymnego. Każdy człowiek stanowi odrębną osobowość i jej analiza za pomocą testu psychologicznego, podobnie jak kodu DNA, może dostarczyć pracodawcy informacji o stanie zdrowia pracownika i jego ewentualnych chorobach. Pracodawcy nierzadko naruszają w ten sposób prawo pracownika do prywatności i do ochrony dóbr osobistych. Przed przeprowadzeniem badań nie informują dokładnie pracownika o ich celu, przebiegu oraz sposobie wykorzystania uzyskanych danych.

Tymczasem konieczność psychologicznej oceny kandydatów oraz pracowników znajduje pełne uzasadnienie tylko w przypadku obsadzania niektórych stanowisk. Obecnie na przykład testy psychologiczne obowiązują kandydatów ubiegających się o stanowiska sędziów, pilotów, operatorów lotnisk itp.

Moim zdaniem, wszystkie wypadki stosowania testów psychologicznych wobec kandydatów do pracy i pracowników powinny być ściśle określone w przepisach szczególnych w randze ustawy. Pracodawca powinien stosować testy psychologiczne jedynie wtedy, gdy konieczność ich przeprowadzenia wynika bezpośrednio z tych przepisów. Należy zatem na nowo dokonać przeglądu stanowisk pracy w gospodarce narodowej pod kątem przydatności stosowania testów psychometrycznych na niektórych stanowiskach. Przepisy ustawowe powinny także zawierać szczegółowe zasady i procedury wykonywania badań psychometrycznych (testów psychologicznych itp.), tak aby przy ich przeprowadzaniu respektowano prawo do prywatności, wolności i godności osobistej pracowników.

Nie ulega wątpliwości, że testy psychologiczne (zwłaszcza testy inteligencji ogólnej, uzdolnień specjalnych) mogą być bardzo przydatne w ocenie przydatności zawodowej kandydatów do pracy. Należy jednak zdawać sobie sprawę z wielu związanych z tym niebezpieczeństw, na przykład w postaci pojawienia się niewłaściwych emocji czy złego doboru testów. Szczególne wymogi powinny również dotyczyć samych testów, ponieważ nawet profesjonalnie przygotowane testy mogą w pewnych okolicznościach naruszać dobra osobiste pracowników. Powinno się korzystać nie tylko z opracowanych psychometrycznie narzędzi pomiarowych, ale również przestrzegać obowiązujących w Polsce i na świecie standardów dla testów stosowanych w psychologii, wyznaczonych przez Amerykańskie Towarzystwo Psychologiczne, które opisują właściwe zabezpieczenie dystrybucji i stosowania testów psychologicznych¹¹.

¹¹ A. Lipińska-Grobelny, *Rola testów psychologicznych w ocenie przydatności zawodowej kandydatów do pracy*, w: Z. Góral (red.), op. cit., s. 480.

Należy zatem w pełni zaakceptować najnowsze poglądy doktryny, w świetle których samo żądanie pracodawcy poddania się testom psychometrycznym przez pracownika stanowi naruszenie dóbr osobistych tego ostatniego, jeżeli przepis szczególny nie przewiduje możliwości poddania kandydata bądź pracownika badaniom psychologicznym¹². Nawet w wypadku danych wrażliwych zgoda pracownika nie uchyla więc bezprawności przetwarzania tych danych bez podstawy prawnej, o czym będzie szerzej mowa w następnym punkcie opracowania. Nie należy bowiem sądzić, aby potencjalny pracodawca mógł uzyskać swobodnie wyrażoną zgodę kandydata na pracownika na przeprowadzenie testów psychometrycznych, szczególnie w warunkach bezrobocia i trudnej sytuacji na rynku pracy. Dotyczy to na pewno szczegółowych testów psychologicznych, na podstawie których można stworzyć profil psychologiczny pracownika oraz uzyskać dane wrażliwe na temat stanu jego zdrowia.

IV. WYKORZYSTYWANIE DANYCH BIOMETRYCZNYCH PRACOWNIKÓW PRZEZ PRACODAWCÓW

W ostatnich latach coraz częściej pracodawcy wprowadzają ewidencją czasu pracy za pomocą urządzeń biometrycznych funkcjonujących na podstawie odczytu części ciała pracownika, na przykład linii papilarnych (odcisków palców), tęczówki oka, obrazu twarzy, geometrii dłoni, głosu, a także sposobu poruszania się.

Bezsporne jest, że pracodawca nie ma prawa żądać od pracownika tego typu szczególnych danych osobowych bez jego zgody. W doktrynie panuje dość rozpowszechniony pogląd, że stosowanie identyfikacji biometrycznej na potrzeby ewidencji czasu pracy jest dopuszczalne za dobrowolną zgodą pracownika¹³.

Zdaniem Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych (GIODO), stosowanie czytników biometrycznych jest w większości wypadków nieuzasadnione. Nie powinny one być stosowane na potrzeby ewidencji czasu pracy. Pracodawca nie musi pozyskiwać tak szczególnie wrażliwych danych osobowych, jak linie papilarne, aby ewidencjonować czas pracy pracowników, ponieważ w takim wypadku ważniejsza jest ochrona prywatności pracowników. Jednak GIODO dopuszcza pozyskiwanie danych biometrycznych pracowników w wyjątkowych wypadkach, jeżeli jest to uzasadnione ze względu na cel, jaki chce on w ten sposób osiągnąć. Zdaniem GIODO, może to mieć miejsce zwłaszcza wówczas, gdy pracodawca chce w pełni kontrolować dostęp pracowników do tajnych informacji lub do niebezpiecznych materiałów czy substancji.

Naczelny Sąd Administracyjny (NSA) stoi jednak na stanowisku, że danych biometrycznych nie wolno wykorzystywać do kontroli czasu pracy nawet za

¹² A. Prętczyńska, *Aspekty prawne stosowania testów psychologicznych w procesie selekcji do pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2010, nr 1, s. 10 i n.

¹³ K. Malik, *Problematyka przetwarzania danych biometrycznych pracowników*, „Monitor Prawa Pracy” 2008, nr 12, s. 624.

zgodą pracowników¹⁴. Zdaniem NSA, na mocy dyrektyw europejskich dane biometryczne podlegają szczególnej ochronie. Można je pobierać i przetwarzać tylko wówczas, gdy zezwala na to ustawa, na przykład o policji czy o Straży Granicznej. Natomiast Kodeks pracy nie zawiera takich przepisów. Poza tym trudno uznać za adekwatne pobieranie danych biometrycznych do kontrolowania czasu pracy.

W doktrynie istnieją również poglądy, w świetle których forma identyfikacji biometrycznej, zainstalowanej na potrzeby ewidencji czasu pracy, nie jest dopuszczalna nawet w sytuacji, gdy pracownik oficjalnie wyrazi zgodę na udostępnienie omawianych tu danych osobowych.

Po pierwsze – ze względu na to, że dzięki rozwojowi medycyny nie tylko analiza kodu genetycznego czy krwi, ale także inne dane biometryczne człowieka mogą dostarczyć pracodawcy informacji o stanie zdrowia pracownika i jego chorobach, należy je zatem zaliczyć do tzw. danych wrażliwych (sensytywnych), których przetwarzanie podlega rygorom ustawy o ochronie danych osobowych. Przetwarzanie danych wrażliwych dopuszczalne jest tylko na podstawie odrębnych przepisów ustaw szczególnych, w szczególności jeżeli z danego przepisu wynika uprawnienie do przetwarzania danych wrażliwych bez zgody osoby, której one dotyczą, oraz przepis ten stwarza pełne gwarancje ochrony tych danych¹⁵. Przetwarzanie tych danych możliwe jest więc tylko na podstawie ustawy, niezależnie od tego, czy osoba, której dane są przetwarzane, wyrazi na to zgodę. Zgoda pracownika w wypadku danych wrażliwych nie uchyla więc bezprawności przetwarzania tych danych bez podstawy prawnej.

Po drugie – trudno nie zgodzić się ze stanowiskiem doktryny, w świetle którego wyrażenie przez pracownika zgody na przetwarzanie danych osobowych, ze względu na istniejący stosunek podporządkowania pracownika wobec pracodawcy, pozbawione jest swobody i odbywa się w warunkach presji wywieranej przez pracodawcę¹⁶. Decyzja taka powinna być powzięta całkowicie dobrowolnie (swobodnie)¹⁷. W relacjach pracowniczego zatrudnienia trudno mówić o „dobrowolnym”, „swobodnym” lub „nieskrępowanym” wyrażeniu woli i podjęciu przez pracownika (kandydata) decyzji w kwestii wykorzystania jego danych osobowych¹⁸.

Przyznać trzeba, że do niedawna w doktrynie panował pogląd, iż zasadniczo prawidłowo wyrażona zgoda pracownika wyłącza bezprawność zachowania pracodawcy. Trudno jednak zignorować fakt, że w nauce prawa cywilnego coraz częściej wyrażane są poglądy, w świetle których poza sytuacjami, gdy ustawodawca wyraźnie wiąże określone skutki ze zgodą uprawnionego, zgoda tylko w wyjątkowych wypadkach wyłącza bezprawność zachowania. Ocena

¹⁴ Wyrok NSA z 1 grudnia 2009 r., I OSK 249/09 (niepublikowany).

¹⁵ P. Litwiński, *Ochrona danych osobowych w ogólnym postępowaniu administracyjnym*. Warszawa 2009, s. 151; A. Drozd, *Ustawa o ochronie danych osobowych. Komentarz*, Warszawa 2004, s. 165; A. Nerka, *Problematyka zgody pracownika na przetwarzanie danych osobowych*, w: T. Wyka, A. Nerka, (red.), *Granice ochrony danych osobowych w stosunkach pracy*, Warszawa 2009, s. 76 i n.

¹⁶ J. Barta, P. Fajgielski, R. Markiewicz, *Ochrona danych osobowych, Komentarz*, Kraków 2004, s. 482-483.

¹⁷ P. Fajgielski, *Zgoda na przetwarzanie danych osobowych*, w: G. Sibiga, X. Konarski (red.), *Ochrona danych osobowych. Aktualne problemy i nowe wyzwania*, Warszawa 2007, s. 56-57.

¹⁸ G. Sibiga, *Przetwarzanie i ochrona danych osoby ubiegającej się o zatrudnienie w świetle przepisów prawa pracy*, „Radca Prawny” 2005, nr 2, s. 70 i n.

skutków zgody powinna być więc dokonywana z uwzględnieniem całokształtu okoliczności, w warunkach, gdy kładzie się coraz większy nacisk na poszanowanie prywatności i godności pracowników. Oceniając stan faktyczny oraz fakt przyzwolenia na przetwarzanie danych, należy zawsze rozważyć, czy udzielenie zgody nie koliduje z szeroko rozumianym interesem publicznym oraz interesem uprawnionego. Dopiero negatywna odpowiedź na tak postawione pytanie umożliwiłaby wyłączenie bezprawności zachowania pracodawcy¹⁹. Tym samym swoboda w zakresie dysponowania swoimi dobrami osobistymi (danymi osobowymi) musi podlegać ocenie z punktu widzenia ogólnych zasad prawa, a zwłaszcza zasad współżycia społecznego bądź reguł o podobnym charakterze. Bez tej oceny działanie za zgodą uprawnionego jest w świetle najnowszych zapatrywań co do zasady bezprawne²⁰.

Oznacza to, że nawet w wypadku tak zwanych zwykłych danych osobowych zgoda pracownika nie zawsze będzie stanowić podstawę do swobodnego ich przetwarzania. W doktrynie podkreśla się również, że w wypadku danych osobowych wrażliwych zgoda pracownika w ogóle nie może stanowić podstawy prawnej do ich przetwarzania, gdyż jest ono możliwe wyłącznie na podstawie wyraźnego zezwolenia zawartego w ustawie²¹.

Identyczne stanowisko należy zająć w odniesieniu do dopuszczalności stosowania wariografu (poligrafu) wobec pracowników²². W praktyce pracownicy często zmuszani są do wyrażenia zgody na to badanie pod groźbą utraty pracy, nie wiedząc dokładnie, na czym będzie polegało badanie, ani też nie znając treści pytań, jakie mają być im zadawane, choć w normalnych warunkach powinni oni poznać treść pytań przed badaniem. W trakcie tego badania nierzadko zadawane są pytania dotyczące ich życia prywatnego, konfliktów z prawem czy stosunku do innych pracowników. Jest to szczególnie istotne w wypadku danych wrażliwych, których przetwarzanie objęte zostało generalnym zakazem, a ich ujawnianie prowadzi prawie zawsze do naruszenia prywatności i godności pracownika²³.

W związku z powyższym wykorzystanie wariografu w stosunkach pracy może być tylko wtedy legalne, gdy zostaną ustanowione normy, które uczynią interes pracodawcy w poszukiwaniu informacji za pomocą wariografu usprawiedliwionym, a osoba badana wyraziła zgodę na wykonywanie badań poligraficznych²⁴. Można jednak poddać osoby badaniom wariograficznym, jeśli tak stanowią przepisy szczególne. Dotyczy to na przykład kandydatów do pracy w Straży Granicznej lub na niektóre stanowiska w Centralnym Biurze Antykorupcyjnym.

¹⁹ A. Cisek, *Dobra osobiste i ich niemajątkowa ochrona w kodeksie cywilnym*, Wrocław 1989, s. 95-97; J. Balcarczyk, *Prawo do wizerunku i jego komercjalizacja*, Warszawa 2009, s. 142-143.

²⁰ Por. H. Szewczyk, *Ochrona dóbr osobistych pracownika (uwagi de lege lata i de lege ferenda)*, cz. I, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2010, nr 1.

²¹ P. Litwiński, *Monitoring pracownika w miejscu pracy a ochrona danych osobowych pracownika*, „Monitor Prawa Pracy” 2008, nr 2, s. 71.

²² Szerzej na ten temat zob. H. Szewczyk, *Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu*, Warszawa 2007, s. 409 i n.; V. Kwiatkowska-Darul, J. Wójcikiewicz, *Wartość diagnostyczna badania wariograficznego w stosunkach pracy*, w: Z. Góral (red.), op. cit., s. 293 i n.

²³ D. Dörre-Nowak, *Ochrona godności i innych dóbr osobistych pracownika*, Warszawa 2005, s. 157.

²⁴ Szerzej na ten temat zob. A. Drozd, *O dopuszczalności wykorzystywania wariografu w stosunkach pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2003, nr 4, s. 10 i n.; T. Zieliński, G. Goździewicz, w: L. Florek (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2009, s. 90.

V. MONITORING W STOSUNKACH PRACY

Monitoring w stosunkach pracy jest z pewnością najmniej uciążliwą i restrykcyjną formą kontroli pracowników²⁵. Nie został on kompleksowo uregulowany w prawie pracy, poza kwestią dopuszczalności monitoringu aktywności pracowników w systemie informatycznym pracodawcy, o którym mowa w załączniku do rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 1 grudnia 1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe (pkt 10e)²⁶. Wprowadzony w tym akcie normatywnym zakaz jakościowej i ilościowej kontroli pracy, wykonywanej przez osoby zatrudnione na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe bez wiedzy tych osób, jest traktowany jako norma mająca na celu ochronę danych osobowych pracowników²⁷.

Należy zdawać sobie jednak sprawę, że w epoce społeczeństwa informacyjnego, kiedy to możliwości inwigilacji za pomocą różnych urządzeń elektronicznych są praktycznie nieograniczone, stosowany coraz częściej przez pracodawców monitoring stanowi również realne zagrożenie dla pracowników w kontekście naruszenia ich dóbr osobistych oraz nieuprawnionego ujawniania ich danych osobowych. Dane gromadzone w drodze monitoringu informatycznego nie są w żaden sposób selekcyjonowane i mogą w zasadzie dotyczyć każdej sfery życia pracownika, dotyczy to zwłaszcza danych wrażliwych, co do których istnieje generalny zakaz ich przetwarzania nawet za zgodą pracownika²⁸. Prowadząc monitoring pracowników, pracodawca powinien dążyć do tego, aby nie gromadzić danych osobowych sensytywnych. Dlatego przychylić należy się do poglądu, że nie można w zgodzie pracownika upatrywać podstawy prawnej dla przetwarzania danych osobowych wrażliwych w ramach monitorowania aktywności zatrudnionych osób²⁹. Natomiast przetwarzanie zwykłych danych osobowych będzie dopuszczalne w warunkach realizowania przez pracodawcę prawnie usprawiedliwionego celu administratora danych, gdy prawa i wolności osoby, której dane dotyczą, nie przeważają nad usprawiedliwionym interesem pracodawcy.

Dopuszczalność określonych form monitoringu pracownika powinna być rozpatrywana w kontekście przepisów o ochronie dóbr osobistych, a także na tle orzecznictwa Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości. Na szczególną uwagę zasługuje w tym względzie wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka w sprawie *Lynette Copland przeciwko Wielkiej Brytanii*³⁰, w którym sformułowano kilka warunków, jakie muszą zostać spełnione, aby czynności wchodzące w zakres monitoringu mogły zostać uznane za zgodne z prawem.

²⁵ H. Szewczyk, *Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu...*, s. 422 i n.

²⁶ Dz. U. Nr 148, poz. 973.

²⁷ M. Madej, *Monitorowanie systemu informatycznego w zakładzie pracy a ochrona danych osobowych pracownika*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2009, nr 2, s. 12 i n.

²⁸ Ibidem, s. 14; M. Madej, *Monitorowanie systemu informatycznego pracodawcy*, w: T. Wyka, A. Nerka (red.), op. cit., s. 147 i n.

²⁹ P. Litwiński, *Monitoring pracownika...*, s. 71.

³⁰ Nr 62617/00. Zob. też: M. Jagielski, *Prawo do ochrony danych osobowych. Standardy europejskie*, Warszawa 2010, s. 21 i n.; A. Mednis, *Monitoring w miejscu pracy na tle orzecznictwa ETPC oraz sądów zagranicznych*, w: T. Wyka, A. Nerka (red.), op. cit., s. 156 i n.; J. Markiewicz, *Prawo pracownika do prywatności w europejskim systemie praw człowieka*, w: Z. Góral (red.), op. cit., s. 95 i n.

Trybunał orzekł, że ze względu na poszanowanie życia prywatnego i tajemnicy korespondencji pracowników pracodawca nie może podsłuchiwać prywatnych rozmów telefonicznych i czytać prywatnej korespondencji pracownika. Treść wiadomości e-mailowych oznaczonych jako prywatne, nawet jeśli zostały wysłane na adres służbowy pracownika, winna pozostać poza zakresem zainteresowania pracodawcy. Oznacza to, że w celu dyscyplinowania pracownika pracodawca nie musi zapoznawać się z jego prywatną korespondencją – wystarczy samo ustalenie przez pracodawcę, że korespondencja e-mailowa prowadzona przez pracownika nie miała służbowego charakteru.

W ramach kontroli wykorzystywania czasu pracy przez zatrudnionego pracodawca ma prawo do kontroli jego służbowej korespondencji. Nie powinien zapoznawać się z korespondencją prywatną pracownika, może natomiast wyciągnąć konsekwencje w razie korzystania przez pracownika ze sprzętu pracodawcy na prywatny użytek. Pracownik może jednak uzyskać zgodę pracodawcy np. na korzystanie ze służbowego komputera w sprawach prywatnych i wówczas korespondencja prywatna pracownika powinna korzystać z pełnej ochrony. W związku z tym każdy pracodawca powinien wprowadzić przejrzyste reguły korzystania ze służbowych skrzynek e-mailowych oraz informować pracowników o monitorowaniu korespondencji. Powinien jednak kierować się przy tym określonymi zasadami, w tym zasadą usprawiedliwionego celu monitorowania oraz zasadą adekwatności stosowanych środków monitoringu.

Orzeczenie Trybunału wskazuje też na to, że monitoring pracowników powinien mieć wyraźną podstawę prawną. Trybunał zwrócił uwagę na to, że pracownika należy poinformować o stosowaniu monitoringu. Wymaga to stworzenia odpowiedniej procedury, na przykład poprzez wprowadzenie odpowiednich postanowień do regulaminu pracy. Wreszcie monitoring musi mieć swe uzasadnienie, a czynności służące monitorowaniu muszą być proporcjonalne do zakładanych celów³¹. Oznacza to, że pracodawca musi wskazać usprawiedliwiony cel monitoringu. Celem takim może być na przykład zapobieganie popełnianiu przestępstw przeciwko firmie, zdrowiu i życiu pracowników czy też ochrona przed mobbingiem. Ponadto podjęte działania muszą pozostawać w stosunku proporcjonalności do celu prowadzenia monitoringu oraz stopnia zagrożenia interesu pracodawcy. Stosowanie monitoringu zachowań pracowników wymaga zatem wyważenia sprzecznych interesów z tym związanych.

Wszelkim działaniom pracodawcy zmierzającym do stosowania monitoringu pracowników powinna przyświecać idea poszanowania zasady proporcjonalności oraz prawa do prywatności pracowników. Jeżeli monitoring podjęto bez żadnego uzasadnienia i z pomocą niedozwolonych metod, to dowody zdobyte w ten sposób przez pracodawcę w sprawach pracowniczych w skrajnych sytuacjach powinny zostać uznane za niedopuszczalne.

W nauce prawa pracy podkreśla się, że w zasadzie nie jest dopuszczalny monitoring stały (systematyczny) bez istnienia ważnej, usprawiedliwionej przyczyny, a jedynie stosowany w związku z określonym celem (np. kontrolą pracownika podejrzanego o rozpowszechnianie pornografii przez Internet).

³¹ A. Lach, *Glosa do orzeczenia ETPC w sprawie Copland przeciwko Zjednoczonemu Królestwu*, „Monitor Prawa Pracy” 2007, nr 7, s. 386.

Nie jest również dopuszczalne ukryte monitorowanie w toaletach, szatniach itp.³²

Jak należy sądzić, ustawowa regulacja tej problematyki w naszym kraju w pewnym stopniu ułatwiłaby przestrzeganie zasad stosowania monitoringu przez pracodawców, aby nie dochodziło do nieuzasadnionego i nieproporcjonalnego naruszenia dóbr osobistych pracowników w wyniku jego stosowania³³. Jednak wprowadzenie takiej regulacji nie jest rzeczą łatwą między innymi ze względu na dynamiczny rozwój różnych form kontroli pracowników. Jej wprowadzenie musi poprzedzać dogłębna analiza tej skomplikowanej i niezwykle złożonej materii oraz społeczna dyskusja.

VI. PREWENCYJNA I NASTĘPCZA KONTROLA ZDROWIA PRACOWNIKA

Celem prewencyjnej ochrony zdrowia pracowników jest zapobieżenie negatywnym skutkom wpływu środowiska pracy na zdrowie pracowników poprzez ustalenie braku przeciwwskazań do wykonywania określonej pracy oraz działania promujące zdrowie w miejscu pracy. Kontrola ta polega na poddaniu pracowników badaniom z zakresu profilaktycznej ochrony zdrowia. Z kolei celem następczej kontroli zdrowia pracownika jest ustalenie skutków zdrowotnych niedostatecznej ochrony i bezpieczeństwa w miejscu pracy. Może to dotyczyć na przykład ustaleń związanych z zaistnieniem wypadku przy pracy, choroby zawodowej i parazawodowej oraz stwierdzenia rozstroju zdrowia jako skutku działań mobbingowych³⁴.

Dane o stanie zdrowia pracownika należą do danych sensytywnych, a ich przetwarzanie jest dopuszczalne, jeśli zezwala na to przepis ustawy. Skoro zatem brak przepisów prawnych uprawniających pracodawcę do pozyskiwania informacji o stanie zdrowia pracownika innych niż dotyczących jego zdolności do pracy na określonym stanowisku, tym bardziej nie ma podstaw, by w skierowaniu na badania okresowe pracodawca wskazywał, że dany pracownik pozostaje pod stałą kontrolą lekarza specjalisty. Również w razie niezdolności pracownika do pracy z powodu choroby nie udostępnia się pracodawcy nawet informacji o numerze statystycznym choroby. W art. 229 k.p. ustawodawca określa granicę pozyskiwania danych o stanie zdrowia pracownika, którą jest cel badań profilaktycznych, tj. ustalenie zdolności zdrowotnej do wykonywania określonej pracy³⁵. Lekarz profilaktyk nie może przekazywać pracodawcy informacji o stwierdzonych chorobach, chyba że dotyczy to chorób zawodowych i parazawodowych (pracowniczych).

³² T. Zieliński, G. Goździewicz, w: L. Florek (red.), *Prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2009, s. 90; M. Madej, *Monitorowanie systemu informatycznego w zakładzie pracy...*, s. 13.

³³ A. Lach, *Przetwarzanie danych osobowych pracownika w związku ze stosowaniem monitoringu*, w: T. Wyka, A. Nerka (red.), op. cit., s. 146.

³⁴ T. Wyka, *Prewencyjna kontrola zdrowia pracownika – przesłanki, skutki, granice*, w: Z. Góral (red.), op. cit., s. 54-55.

³⁵ Por. T. Wyka, *Granice pozyskiwania danych osobowych dotyczących zdrowia pracownika*, w: T. Wyka, A. Nerka (red.), op. cit., s. 94-96.

Żądanie od pracownika poświadczenia jego prawa do świadczeń zdrowotnych dowodem opłacania składek ubezpieczeniowych, którym jest druk ZUS RMUA zawierający dane dotyczące zarobków pracownika, także narusza jego prawo do prywatności oraz zasady adekwatności i proporcjonalności wprowadzone ustawą o ochronie danych osobowych. Zdaniem GIODO, zamiast druku ZUS RMUA pracownik może przedstawić odpowiednie zaświadczenie od pracodawcy.

Należy również zauważyć, że pracodawca może udzielać informacji o byłych pracownikach wyłącznie za ich wiedzą i zgodą. Obecnie pracodawcy nie mają obowiązku wystawiania referencji odchodzącym z pracy pracownikom, choć brak takich referencji nierzadko dyskwalifikuje ich przy ubieganiu się o nową pracę. Nie ma wszakże przeszkód, aby pracodawca wystawiał referencje wszystkim pracownikom odchodzącym z pracy, którzy o to proszą. Osoba pominięta przez pracodawcę w procesie rekrutacji z powodu braku referencji może dochodzić swych praw z tytułu dyskryminacji oraz naruszenia dóbr osobistych.

Powszechnie wiadomo, że pracodawca nie może żądać od kandydatów do pracy dowolnych informacji, które uznaje za przydatne w procesie rekrutacji. Katalog podstawowych informacji, jakich osoba ubiegająca się o zatrudnienie jest obowiązana udzielić przyszłemu pracodawcy, zawarty został w art. 22¹ § 1 k.p. Poza danymi wymienionymi w tym przepisie, pracodawca ma prawo żądać od pracownika udzielenia tylko tych informacji, których obowiązek podania wynika z odrębnych przepisów prawa (art. 22¹ § 4 k.p.). Przykładowo, pracodawca nie ma prawa żądać od swoich pracowników informacji o miejscu ich urodzenia, narodowości oraz adresie meldunkowym.

Osobną kwestią jest ciąża kobiety podejmującej zatrudnienie. Nie jest ona zobowiązana do ujawnienia swego stanu, a odmowa jej zatrudnienia tylko z tej przyczyny stanowi dyskryminację ze względu na płeć³⁶. Niedopuszczalne jest też zwolnienie zatrudnionej kobiety z pracy z powodu niepoinformowania pracodawcy o ciąży³⁷.

Informacja o ciąży przekazana przez kandydatkę do pracy przyszłemu pracodawcy nie może zatem – co do zasady – stanowić przyczyny odmowy zatrudnienia. Wydaje się jednak, że zasada ta nie będzie obowiązywać, jeśli w okresie ciąży pracownica nie będzie mogła zostać od początku zatrudniona na umówionym stanowisku pracy ze względu na ustawowy zakaz zatrudniania kobiet w ciąży przy pracach szkodliwych lub uciążliwych. Trudno bowiem żądać od pracodawcy działania sprzecznego z prawem, jakim byłoby zatrudnienie kobiety w ciąży na stanowisku objętym zakazem zatrudnienia. Natomiast już zatrudniona pracownica może powiadomić pracodawcę o ciąży, jeżeli podanie tych danych jest konieczne ze względu na korzystanie przez nią ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy.

³⁶ Zob. wyrok SN z 17 kwietnia 2007 r., I UK 324/06 (niepublikowany) oraz wyrok SN z 11 stycznia 2006 r., II UK 51/05, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2006, nr 9.

³⁷ Wyrok ETS z 3 lutego 2000 r., C-207/98, w sprawie *Mahlburg*; wyrok ETS z 3 października 2001 r., C-109/00 w sprawie *Tele Danmark*.

VII. KONTROLA PRACOWNIKA ZE WZGLĘDU NA SPOŻYCIE PRZEZ NIEGO ALKOHOLU ORAZ STOSOWANIE ŚRODKÓW ODURZAJĄCYCH LUB SUBSTANCJI PSYCHOTROPOWYCH

Obowiązek zachowania trzeźwości jest jednym z podstawowych obowiązków pracowniczych. W świetle art. 17 ustawy z 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi³⁸, pracodawca ma obowiązek nie dopuścić do pracy pracownika – nawet bez przeprowadzenia badania stanu jego trzeźwości – jeśli zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawił się on do pracy po spożyciu alkoholu albo spożywał alkohol w czasie pracy. Pracodawca może także gromadzić w tej sprawie środki dowodowe. Do 30 czerwca 2011 r. (poza nielicznymi wyjątkami, gdy praca wiąże się ze szczególnym rodzajem odpowiedzialności, a od pracownika wymaga się podwyższonej sprawności psychofizycznej, np. u kierowców, lekarzy, kontrolerów lotów) nie miał on jednak prawa zmusić podwładnego, aby ten poddał się badaniu alkomatem czy też oddał w tym celu próbkę krwi do analizy, choć mógł mu to zaproponować. Nie istniał bowiem przepis prawny nakazujący każdemu pracownikowi poddanie się takiemu badaniu.

Już wtedy jednak należało zwrócić uwagę na skutki odmowy pracownika poddania się badaniu krwi w razie istnienia uzasadnionego podejrzenia, że znajduje się on w stanie wskazującym na użycie alkoholu. W poprzednio obowiązującej wersji art. 17 ust. 3 ustawy z 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi uznawano wprost za dopuszczalne badanie krwi na obecność alkoholu na żądanie pracownika. Jeśli jednak pracownik nie zgłosił takiego żądania, pracodawca miał obowiązek nie dopuścić go do pracy w razie „uzasadnionego podejrzenia”, że stawił się on do pracy w stanie wskazującym na spożycie alkoholu albo spożywał alkohol w czasie pracy. W związku z tym każdy pracownik, wobec którego istniało takie „uzasadnione podejrzenie”, miał nie tylko prawo, ale i obowiązek poddania się badaniu krwi, aby podejrzenie to podważyć i uniknąć wystąpienia jego negatywnych skutków (zwłaszcza niedopuszczenia pracownika do pracy).

Sąd Najwyższy uznawał również, że obowiązek poddania się badaniu na zawartość alkoholu w organizmie dotyczy pracownika nadzoru, ponieważ od jego stanu psychofizycznego zależy bezpieczne wykonywanie pracy przez inne osoby zatrudnione w danym zakładzie pracy³⁹. W nauce prawa pracy oraz orzecznictwie dostrzegano także, że pracodawca będzie mógł skutecznie wyegzekwować przeprowadzenie takich badań wówczas, gdy pracownik, wykonując pracę pod wpływem alkoholu, naraża życie lub zdrowie innych osób. Pracodawca mógł w takiej sytuacji zawiadomić policję, która dysponuje uprawnieniami umożliwiającymi wyegzekwowanie poddania się stosownemu badaniu⁴⁰.

³⁸ Tekst jedn.: Dz. U. 2007, Nr 70, poz. 437 ze zm.

³⁹ Wyrok SN z 8 kwietnia 1998 r., I PKN 27/98, „Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Pracy” 1999, nr 7, poz. 240.

⁴⁰ M. Kuba, *Kontrola stanu trzeźwości pracownika*, w: Z. Góral (red.), op. cit., s. 159; wyrok SN z 15 października 1999 r., I PKN 309/99, „Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Pracy” 2001, nr 5, poz. 147.

Od 1 lipca 2011 r. obowiązuje znowelizowany art. 17 ust. 3 ustawy z 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi, który już wyraźnie stanowi, że na żądanie kierownika zakładu pracy, osoby przez niego upoważnionej, a także na żądanie pracownika badanie stanu trzeźwości każdego pracownika, u którego zachodzi uzasadnione podejrzenie, iż stanął się do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo spożywał alkohol w czasie pracy, przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego. Zabiegu pobrania krwi dokonuje fachowy pracownik służby zdrowia⁴¹. Tak więc sprawdzenie zawartości alkoholu we krwi pracownika zależy aktualnie również od inicjatywy pracodawcy, o ile istnieje uzasadnione podejrzenie, o którym mowa w art. 17 ust. 1 wyżej cytowanej ustawy. Warto zauważyć, że może być ono dokonane nie tylko za pomocą alkomatu, ale również na podstawie zbadania pobranej od pracownika krwi na zawartość alkoholu przez fachowego pracownika służby zdrowia.

Natomiast dopuszczalność prewencyjnego badania pracowników pod kątem ich trzeźwości należy na gruncie obowiązującego orzecznictwa sądowego i doktryny ocenić krytycznie. Niektóre praktyki pracodawców, polegające na zmuszaniu pracowników do codziennego poddawania się takiemu badaniu przed przystąpieniem do pracy, jako niezgodne z prawem naruszają dobra osobiste tych pracowników⁴².

Zgodnie z najnowszym orzecznictwem, polecenie pracodawcy nakładające na pracownika obowiązek udzielenia informacji (danych osobowych) np. na temat jego trzeźwości, niewymienionych w art. 22¹ § 1 i 2 k.p. lub w odrębnych przepisach (art. 22¹ § 4 k.p.), jest niezgodne z prawem (art. 100 § 1 k.p.) i dlatego odmowa jego wykonania nie może stanowić podstawy rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.⁴³

Ustawa z 9 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu narkomanii⁴⁴ nie zawiera żadnych uregulowań dotyczących kontroli pracowników w celu zbadania, czy pozostają oni pod wpływem narkotyków lub innych środków odurzających. Pracodawca może jednak – za zgodą pracownika – poddać go badaniom na obecność narkotyków w formie narkotestu lub badania krwi. W doktrynie podkreśla się, że kontrola taka może wynikać z obowiązku pracodawcy zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy⁴⁵.

Brak regulacji w niniejszym zakresie niewątpliwie utrudnia pracodawcom wykonywanie swych praw w stosunku do pracowników będących w miejscu pracy pod wpływem narkotyków lub innych substancji odurzających, zważywszy na to, że narkotyki oddziałują negatywnie na normalne funkcjonowanie organizmu pracownika⁴⁶. W związku z tym w doktrynie zgłoszona została propozycja odpowiedniego stosowania ustawy o wychowaniu w trzeźwości

⁴¹ Zob. art. 5 ustawy z 25 marca 2011 r. o ograniczeniu barier administracyjnych dla obywateli i przedsiębiorców, Dz. U. Nr 106, poz. 622.

⁴² Ibidem, s. 163; E. Wichrowska-Janikowska, *Godność w stosunkach pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2001, nr 9, s. 15.

⁴³ Wyrok SN z 5 sierpnia 2008 r., I PK 37/08, „Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Pracy” 2010, nr 1-2, poz. 4.

⁴⁴ Dz. U. 2005, Nr 179, poz. 1485 ze zm.

⁴⁵ M. Gładoch, *Kontrola pracownika ze względu na stosowanie środków odurzających lub substancji psychotropowych*, w: Z. Góral (red.), op. cit., s. 141-142.

⁴⁶ M. Gładoch, *Prawa i obowiązki pracodawcy w związku z używaniem środków odurzających lub substancji psychotropowych przez pracowników*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2007, nr 8, s. 19.

i przeciwdziałaniu alkoholizmowi. Pracodawca, przeprowadzając taką kontrolę, nie może jednak stosować środków, które naruszałoby dobra osobiste pracownika⁴⁷.

VIII. UWAGI KOŃCOWE

Celem artykułu było zwrócenie uwagi, w kontekście ochrony dóbr osobistych pracowników, na niektóre z form kontroli pracownika przez pracodawcę, będące źródłem rozbieżnej wykładni w procesie stosowania prawa. Brak pożądanych regulacji oraz niejednoznaczne uregulowanie wielu kwestii przez ustawodawcę wzmacnia postawy zachowawcze podmiotów stosujących prawo, które niekiedy niewłaściwie interpretują obowiązujące przepisy, co nie sprzyja należytemu wykorzystaniu istniejących środków prawnych w zakresie ochrony dóbr osobistych pracowników. Dlatego problem kontroli pracowników w aspekcie ochrony dóbr osobistych w stosunkach pracy powinien być zawsze postrzegany przez pryzmat słusznych praw i interesów pracowników i innych osób wykonujących pracę.

Wskazane w opracowaniu wnioski *de lege ferenda* nie zawsze mają na celu ukazanie konieczności wprowadzenia nowych rozwiązań prawnych, lecz służyć powinny ich udoskonalaniu. W niektórych bowiem wypadkach w drodze odpowiedniej, prawidłowej wykładni już istniejących przepisów prawnych możliwe jest poprawne stosowanie przepisów prawa bez interwencji ustawodawcy.

Ewentualne zmiany w przepisach prawnych w omawianym zakresie powinny wyważyć interesy obu stron stosunku pracy. Pracownikom należy zagwarantować ochronę prywatności i innych dóbr osobistych, a pracodawcom umożliwić właściwą kontrolę pracowników.

dr hab. Helena Szewczyk
Uniwersytet Śląski w Katowicach
hszewczyk@tlen.pl

PROTECTION OF PERSONAL INTERESTS AND BASIC FORMS OF EMPLOYEES' SUPERVISION

Summary

The acceptability of particular forms of employees' supervision should always be examined in the context of the employer's compliance with the regulations related to protection of the employee's personal interests. Therefore, performing body search on employees in light of the absence of appropriate legal rules regulating this matter is *de lege lata* unacceptable under Polish labour law.

The use of a polygraph and psychometric tests may be legal only when there are established norms that justify the employer's interest in searching for information with their use and the employee consents to the test. However, a test with the use of a polygraph may be allowable, but only if there exist special legal regulations permitting it. Hence the use of biometric readers is in most cases unjustified. For instance, under no circumstances may they be used for registering work time. Whether particular forms of employee monitoring are admissible is an issue to be examined in the context of the existing regulations related to personal interests as well as the decisions of the European Court of Justice.

⁴⁷ M. Gładoch, *Kontrola pracownika...*, s. 151.