

Przedmowa

Problemy związane z kontrolą pracowników przez pracodawcę nabrały w ostatnich latach na znaczeniu. Kontrola stała się intensywniejsza i wszechogarniająca. Jest to wynik dążenia pracodawców do sukcesu ekonomicznego i wynik szybkiego rozwoju technologicznego. Pracownicy są kontrolowani na stanowisku pracy i poza zakładem pracy, w godzinach pracy i poza nimi, zatarciu ulegają granice prywatności, naruszana jest sfera intymności. W tej sytuacji ochrona godności i dóbr osobistych pracownika staje się coraz ważniejsza.

Na niebezpieczeństwo ingerowania pracodawców w sferę dóbr osobistych pracowników zwrócił uwagę papież *Jan Paweł II*, który w swojej encyklice poświęconej pracy ludzkiej pt. „*Laborem exercens*” wskazał, że praca jest dobrem człowieka, dobrem odpowiadającym godności człowieka oraz wyrażającym tę godność. Nie powinno stać się tak, że w pracy, poprzez którą materia doznaje uszlachetnienia, człowiek sam doznawałby pomniejszenia swej godności. Wiadomym jest przecież, że pracy można używać przeciwko człowiekowi, że można go karać obozowym systemem pracy, że można z pracy czynić środek ucisku człowieka, że można wreszcie na różne sposoby wyzyskiwać pracę ludzką, czyli człowieka. To wszystko przemawia na rzecz moralnej powinności łączenia pracowitości jako cnoty ze społecznym ładem pracy, który pozwoli człowiekowi w pracy bardziej „stawać się człowiekiem”, a nie degradować się przez pracę, tracąc nie tylko siły fizyczne (co do pewnego stopnia jest nieuniknione), ale nade wszystko właściwą sobie godność i podmiotowość.

Celem niniejszej publikacji jest zaprezentowanie problematyki związanej z uprawnieniem pracodawcy do kontroli pracowników w oparciu o analizę aktów prawnych oraz orzecznictwa. Przybliżone zostaną w niej szczegółowe zagadnienia istotne z punktu widzenia unormowania kontroli pracownika w przepisach różnych gałęzi prawa, rodzaje kontroli, uprawnienia przysługujące pracownikowi w przypadku naruszenia jego praw w tym zakresie.

Całość rozważań zawarta została w pięciu rozdziałach. Celem pierwszego z nich było ustalenie, czy obowiązujące normy prawne w zakresie ochrony dóbr osobistych pracowników, ich prawa do prywatności oraz ochrony ich danych osobowych są wystarczające w kontekście kontroli przeprowadzanych przez pracodawców. W szczególności omówiono normy zawarte w prawie pracy, Konstytucji, prawie cywilnym, uwzględniono również ustawę o ochronie danych osobowych.

W rozdziale drugim wyjaśniono znaczenie pojęcia kontroli, wskazano jej funkcję oraz formy. Ponadto przedstawiono, jakie uprawnienia przysługują pracodawcy oraz jakie obowiązki ciążyą na pracownikach. W rozdziale tym poruszono również problematykę związaną z ciążącym na pracodawcy obowiązkiem informacyjnym w zakresie wykonywania przez niego czynności kontrolnych.

W rozdziale trzecim natomiast dokonano podziału na różne formy kontroli sprawowanej przez pracodawców. Omówione zostały najczęściej stosowane przez pracodawców metody przeprowadzania czynności kontrolnych, do których należą: monitoring wizualny oraz monitoring systemu informacyjnego. Skupiono się na problematyce jakże aktualnej w dzisiejszych czasach dotyczącej kontroli poczty elektronicznej pracowników i związanej z nią możliwości naruszenia tajemnicy korespondencji. Podjęto również rozważania na temat użytkowania telefonów oraz podsłuchiwanie rozmów. W dobie rozwoju techniki uwagę skupiono również na kontroli pracowników z wykorzystaniem wszelkich urządzeń geolokalizacyjnych (RFI oraz GPS). W rozdziale trzecim uwzględniono również dość kontrowersyjną tematykę przeprowadzania czynności kontrolnych przy użyciu poligrafu. W pozostałej części omówiono zagadnienia związane z kontrolą osobistą i kwestią jej legalności, z kontrolą na obecność środków odurzających, z kontrolą stanu trzeźwości i przestrzegania czasu pracy – ze szczególnym uwzględnieniem telepracy. Nie zabrakło również rozważań w aspekcie ustawowej kontroli stanu zdrowia pracownika oraz bieżącej kontroli procesu pracy.

Rozdział czwarty opisuje środki ochrony prawnej przysługujące pracownikowi w przypadku bezprawnej kontroli, ze szczególnym uwzględnieniem konstytucyjnych środków ochrony, cywilnoprawnej ochrony dóbr osobistych oraz zagadnień związanych z ochroną gwarantowaną przez przepisy prawa pracy oraz ustawę o ochronie danych osobowych.

W rozdziale piątym skupiono się na konsekwencjach kontrolnych przewidzianych w przepisach prawa karnego materialnego oraz procesowego. Zwrócono również uwagę na skutki nielegalnej kontroli pracownika. Ponadto omówiono aspekt wykorzystywania pozyskanych w wyniku kontroli materiałów w postępowaniu karnym, wraz z uwzględnieniem dowodów prywatnych.

Temat niniejszego opracowania obejmuje czynności składające się na kontrolę pracowników i kontrolę kandydatów do pracy. Poza zakresem zainteresowań pozostały działania w sferze kontroli osób zatrudnionych w oparciu o inną niż stosunek pracy więź prawną jak zleceniobiorców, praktykantów czy stażystów skierowanych do pracy przez urząd pracy.

Bytom, wrzesień 2015 r.

Magdalena Stępak-Miczek