

PRAWNE FORMY KONTROLI PRACOWNIKA W MIEJSCU PRACY

Magdalena Kuba

MONOGRAFIE LEX



LEX

a Wolters Kluwer business

PRAWNE FORMY KONTROLI PRACOWNIKA W MIEJSCU PRACY

Magdalena Kuba

Zamów książkę w księgarni internetowej

proinfo.pl
księgarnia internetowa



LEX

a Wolters Kluwer business

Warszawa 2014

Stan prawny na 1 października 2014 r.

Recenzent

Dr hab. Grzegorz Goździewicz, prof. UMK w Toruniu

Wydawca

Magdalena Stojek-Siwińska

Redaktor prowadzący

Ewa Wysocka

Opracowanie redakcyjne

Agnieszka Bąk

Łamanie

Wolters Kluwer

Układ typograficzny

Marta Baranowska

Ta książka jest wspólnym dziełem twórcy i wydawcy. Prosimy, byś przestrzegał przysługujących im praw. Książkę możesz udostępnić osobom bliskim lub osobiście znanym, ale nie publikuj jej w internecie. Jeśli cytujesz fragmenty, nie zmieniaj ich treści i koniecznie zaznacz, czyje to dzieło. A jeśli musisz skopiować część, rób to jedynie na użytek osobisty.

prawolubni


SZANUJMY PRAWO I WŁASNOŚĆ

Więcej na www.legalnakultura.pl

POLSKA IZBA KSIĄŻKI

© Copyright by

Wolters Kluwer SA, 2014

ISBN 978-83-264-3417-4

ISSN 1897-4392

Wydane przez:

Wolters Kluwer SA

Dział Praw Autorskich

01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33

tel. 22 535 82 00, fax 22 535 81 35

e-mail: ksiazki@wolterskluwer.pl

www.wolterskluwer.pl

księgarnia internetowa www.profinfo.pl

Moim Bliskim w podziękowaniu za wsparcie
Profesorowi Zbigniewowi Góralowi w podziękowaniu
za inspirację i niezwykłą opiekę naukową

Spis treści

Wykaz skrótów / 11

Wstęp / 17

Część I

Uwarunkowania społeczno-ekonomiczne i prawne kontroli pracownika – zagadnienia ogólne / 25

Wprowadzenie / 27

Rozdział 1

Kontrola pracownika – uwarunkowania społeczno-ekonomiczne / 28

- 1.1. Uwagi wstępne / 28
- 1.2. Pojęcie kontroli, jej rodzaje i funkcje / 29
- 1.3. Kontrola pracownika jako element zarządzania ludźmi w organizacji / 36
- 1.4. Kontrola pracownika a style kierowania ludźmi – funkcje i dysfunkcje / 43

Rozdział 2

Uzasadnienie prawa pracodawcy do kontroli pracownika / 52

- 2.1. Uwagi wstępne / 52
- 2.2. Charakter prawny stosunku pracy a kontrola pracownika / 55
- 2.3. Uprawnienia kierownicze pracodawcy a kontrola pracownika / 65
- 2.4. Ryzyko pracodawcy a kontrola pracownika / 88

Rozdział 3

Warunki dopuszczalności kontroli pracownika / 100

- 3.1. Uwagi wstępne / 100
- 3.2. Zgodny z prawem cel kontroli pracownika / 102
- 3.3. Poszanowanie przez pracodawcę dóbr osobistych pracownika / 113
- 3.4. Zachowanie przez pracodawcę przesłanki legalizującej przetwarzanie danych osobowych pracownika / 127
- 3.5. Respektowanie przez pracodawcę zasady proporcjonalności (adekwatności) i zasady jawności w procesie kontroli pracownika / 146
- 3.6. Problem zgody pracownika na dokonywanie kontroli przez pracodawcę / 162

Część II

Analiza prawna wybranych form kontroli pracownika / 169

Wprowadzenie / 171

Rozdział 4

Formy kontroli gotowości pracownika do wypełniania obowiązków pracowniczych / 177

- 4.1. Uwagi wstępne / 177
- 4.2. Kontrola trzeźwości pracownika / 179
 - 4.2.1. Kontrola trzeźwości pracownika w polskim systemie prawnym / 180
 - 4.2.2. Metody kontroli trzeźwości pracownika oraz zasady jej dokonywania / 191
 - 4.2.3. Wnioski *de lege lata* i *de lege ferenda* / 204
- 4.3. Kontrola odurzenia narkotycznego pracownika / 211
 - 4.3.1. Problem kontroli odurzenia narkotycznego pracownika w polskim systemie prawnym / 211
 - 4.3.2. Problem kontroli odurzenia narkotycznego pracownika w systemach prawnych wybranych państw obcych / 222
 - 4.3.3. Wnioski *de lege lata* i *de lege ferenda* / 230
- 4.4. Problem dopuszczalności badań wariograficznych (poligraficznych) pracownika / 238

- 4.4.1. Badania wariograficzne (poligraficzne) pracownika w polskim systemie prawnym / **239**
- 4.4.2. Badania wariograficzne (poligraficzne) pracownika w systemie prawnym USA / **253**
- 4.4.3. Wnioski *de lege lata* / **264**

Rozdział 5

Formy monitoringu zachowania pracownika w miejscu pracy / 275

- 5.1. Uwagi wstępne / **275**
- 5.2. Monitoring przy zastosowaniu kamer / **277**
 - 5.2.1. Problem dopuszczalności monitorowania zachowania pracownika za pomocą kamer w świetle polskich regulacji prawnych / **278**
 - 5.2.2. Monitoring zachowania pracownika za pomocą kamer a kontrola osobista pracownika / **292**
 - 5.2.3. Monitoring zachowania pracownika za pomocą kamer w świetle regulacji prawnych wybranych państw obcych / **304**
- 5.3. E-kontrola / **310**
 - 5.3.1. Problem dopuszczalności e-kontroli zachowania pracownika w świetle polskich regulacji prawnych / **311**
 - 5.3.2. Problem dopuszczalności e-kontroli zachowania pracownika w świetle regulacji prawnych wybranych państw obcych / **327**
- 5.4. Monitoring komunikacji / **335**
 - 5.4.1. Problem dopuszczalności monitorowania zachowania pracownika jako uczestnika procesu komunikacji w świetle polskich regulacji prawnych / **336**
 - 5.4.2. Problem dopuszczalności monitorowania zachowania pracownika jako uczestnika procesu komunikacji w świetle regulacji prawnych wybranych państw obcych / **358**
- 5.5. Kontrola biometryczna / **365**
 - 5.5.1. Pojęcie danych biometrycznych oraz problem dopuszczalności stosowania przez pracodawcę narzędzi kontroli biometrycznej w świetle dokumentów Unii Europejskiej / **366**

- 5.5.2. Problem dopuszczalności monitorowania zachowania pracownika za pomocą narzędzi kontroli biometrycznej w świetle polskich regulacji prawnych / **375**
- 5.6. Geolokalizacja / **387**
 - 5.6.1. Problem dopuszczalności monitorowania zachowania pracownika za pomocą narzędzi geolokalizacji w świetle polskich regulacji prawnych / **388**
 - 5.6.2. Problem dopuszczalności monitorowania zachowania pracownika za pomocą narzędzi geolokalizacji w świetle regulacji prawnych wybranych państw obcych / **403**
- 5.7. Wnioski *de lege lata* i *de lege ferenda* / **408**

- Zakończenie / **415**
- Załączniki / **423**
- Wykaz aktów prawnych / **427**
- Wykaz orzecznictwa / **435**
- Bibliografia / **439**

Wykaz skrótów

Akty prawne

CPC	California Penal Code
dyrektywa 95/46	dyrektywa 95/46/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 24 października 1995 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w zakresie przetwarzania danych osobowych i swobodnego przepływu tych danych (Dz. Urz. WE L 281 z 23.11.1995, s. 31)
dyrektywa 2002/58	dyrektywa 2002/58/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 12 lipca 2002 r. dotycząca przetwarzania danych osobowych i ochrony prywatności w sektorze łączności elektronicznej (dyrektywy o prywatności i łączności elektronicznej) (Dz. Urz. WE L 201 z 31.07.2002, str. 37)
ECPA	Electronic Communications Privacy Act of 1986 (amerykańska ustawa dotycząca prywatności w obszarze komunikacji elektronicznej)
EPPA	Employee Polygraph Protection Act of 1988
k.c.	ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 121)
k.k.	ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (Dz. U. Nr 88, poz. 553 z późn. zm.)
Konstytucja RP	Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. Nr 78, poz. 483 z późn. zm.)

- k.p.** ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.)
- k.p.k.** ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks postępowania karnego (Dz. U. Nr 89, poz. 555 z późn. zm.)
- k.w.** ustawa z dnia 20 maja 1971 r. – Kodeks wykroczeń (tekst jedn.: Dz. U. z 2013 r. poz. 482 z późn. zm.)
- k.z.** rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 27 października 1933 r. – Kodeks zobowiązań (Dz. U. Nr 82, poz. 598 z późn. zm.)
- LBPR** Telecommunications (Lawful Business Practice) (Interception of Communications) Regulations 2000 (2000 No. 2699)
- NCA No. 81** National Collective Agreement No. 81 of 26 April 2002 on the protection of employees' personal privacy with respect to the monitoring of electronic on-line communications data
- PPWLA** Act on the Protection of Privacy in Working Life (759/2004) (fińska ustawa o ochronie prywatności w życiu zawodowym)
- p.r.d.** ustawa z dnia 20 czerwca 1997 r. – Prawo o ruchu drogowym (tekst jedn.: Dz. U. z 2012 r. poz. 1137 z późn. zm.)
- pr. lot.** ustawa z dnia 3 lipca 2002 r. – Prawo lotnicze (tekst jedn.: Dz. U. z 2013 r. poz. 1393 z późn. zm.)
- pr. telekom.** ustawa z dnia 16 lipca 2004 r. – Prawo telekomunikacyjne (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 243)
- r.b.f.c.** rozporządzenie Ministra Finansów z dnia 2 grudnia 2010 r. w sprawie przeprowadzania testu sprawności fizycznej, badania psychologicznego i badania psychofizjologicznego funkcjonariuszy celnych (Dz. U. Nr 230, poz. 1515)

- r.b.s.g.** rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 7 kwietnia 2010 r. w sprawie przeprowadzania testu sprawności fizycznej, badania psychologicznego i badania psychofizjologicznego w Straży Granicznej (Dz. U. Nr 75, poz. 482 z późn. zm.)
- r.b.z.a.** rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 6 maja 1983 r. w sprawie warunków i sposobu dokonywania badań na zawartość alkoholu w organizmie (Dz. U. Nr 25, poz. 117)
- r.k.z.l.** rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 27 lipca 1999 r. w sprawie szczegółowych zasad i trybu kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnień lekarskich od pracy oraz formalnej kontroli zaświadczeń lekarskich (Dz. U. Nr 65, poz. 743)
- r.m.e.** rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 1 grudnia 1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe (Dz. U. Nr 148, poz. 973)
- r.o.w.p.** rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 7 września 2010 r. w sprawie wymagań, jakim powinna odpowiadać ochrona wartości pieniężnych przechowywanych i transportowanych przez przedsiębiorców i inne jednostki organizacyjne (Dz. U. Nr 166, poz. 1128 z późn. zm.)
- r.ś.p.a.** rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 16 lipca 2014 r. w sprawie wykazu środków działających podobnie do alkoholu oraz warunków i sposobu przeprowadzania badań na ich obecność w organizmie (Dz. U. poz. 948)
- r.z.p.** rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 20 marca 2007 r. w sprawie trybu i warunków ustalania zdolności fizycznej i psychicznej policjantów do służby na określo-

	nnych stanowiskach lub w określonych komórkach organizacyjnych jednostek Policji (Dz. U. Nr 62, poz. 423 z późn. zm.)
SHWA	Safety, Health and Welfare at Work Act 2005 (S.I. No. 10 of 2005) (irlandzka ustawa o bezpieczeństwie, zdrowiu i higienie w pracy)
TPC	Texas Penal Code
u.k.s.	ustawa z dnia 28 września 1991 r. o kontroli skarbowej (tekst jedn.: Dz. U. z 2011 r. Nr 41, poz. 214 z późn. zm.)
u.o.d.o.	ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 1182)
u.o.o.m.	ustawa z dnia 22 sierpnia 1997 r. o ochronie osób i mienia (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 1099)
u.p.n.	ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu narkomanii (tekst jedn.: Dz. U. z 2012 r. poz. 124 z późn. zm.)
ustawa o PIP	ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2012 r. poz. 404 z późn. zm.)
ustawa o SG	ustawa z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej (tekst jedn.: Dz. U. z 2011 r. Nr 116, poz. 675 z późn. zm.)
ustawa wypadkowa	ustawa z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2009 r. Nr 167, poz. 1322 z późn. zm.)
u.w.t.	ustawa z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (tekst jedn.: Dz. U. z 2012 r. poz. 1356 z późn. zm.)
WSA	Workplace Surveillance Act 2005 (Act 47 of 2005/NSW) (australijska ustawa o monitoringu w miejscu pracy)

Czasopisma, publikatory

Apel.-W-wa	Apelacja. Orzecznictwo Sądu Apelacyjnego w Warszawie
Dz. U.	Dziennik Ustaw
Dz. Urz. UE	Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej
Dz. Urz. WE	Dziennik Urzędowy Wspólnot Europejskich
MPP	Monitor Prawa Pracy
OSNC	Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna
OSNP	Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych
OSP	Orzecznictwo Sądów Polskich
OSPIKA	Orzecznictwo Sądów Polskich i Komisji Arbitrażowych
OTK	Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego
OTK-A	Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego; zbiór urzędowy, Seria A
PiP	Państwo i Prawo
PiZS	Praca i Zabezpieczenie Społeczne
PS	Przegląd Sądowy
PUG	Przegląd Ustawodawstwa Gospodarczego
RPEiS	Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny
St. Praw.	Studia Prawnicze
St. Pr.-Ek.	Studia Prawno-Ekonomiczne

Inne

CBOSA	Centralna Baza Orzeczeń Sądów Administracyjnych (na stronie: http://orzeczenia.nsa.gov.pl)
ETPC	Europejski Trybunał Praw Człowieka
GIODO	Generalny Inspektor Ochrony Danych Osobowych

MOP	Międzynarodowa Organizacja Pracy
NSA	Naczelny Sąd Administracyjny
OIP	Okręgowy Inspektor Pracy
PIP	Państwowa Inspekcja Pracy
RPO	Rzecznik Praw Obywatelskich
SA	sąd apelacyjny
SN	Sąd Najwyższy
TK	Trybunał Konstytucyjny
UE	Unia Europejska

Wstęp

Kontrola pracownika to zagadnienie, które w ostatnim czasie stało się przedmiotem licznych dyskusji i sporów naukowych. Dostrzegalna jest rozbieżność poglądów na temat prawnych i etycznych aspektów poddawania pracownika kontroli. Ścierają się ze sobą dwa zasadniczo odmienne stanowiska. W świetle pierwszego z nich, mającego propracownicze zabarwienie, pracownik jako słabsza ekonomicznie strona stosunku pracy winien być chroniony przed działaniami kontrolnymi pracodawcy, jako że mogą one zagrażać jego dobrom osobistym bądź prowadzić do innego typu naruszeń. Zgodnie z odmiennym zapatrywaniem, ukierunkowanym propracodawczo, pracodawca jako odbiorca pracy świadczonej przez pracownika uprawniony jest go kontrolować, a zatem kontrola pracownika jest naturalną konsekwencją uprzedniego planowania i organizowania procesu pracy w zakładzie pracy.

W mojej ocenie przedmiotowe zagadnienie ma charakter dużo bardziej złożony, przez co nie jest możliwe jednoznaczne rozstrzygnięcie słuszności którejs z powyższych koncepcji. Niewątpliwie w obszarze realizacji kontroli pracownika dochodzi do konfrontacji dwóch prawnie chronionych dóbr, uzasadnionego interesu pracodawcy oraz słusznego interesu pracownika. W moim przekonaniu nie zawsze jednak zachodzi między nimi kolizja. Podjęcie w określonym stanie faktycznym czynności kontrolnych wobec konkretnego pracownika może być bowiem usprawiedliwione ochroną interesu, jeśli nie tego pracownika, to przynajmniej pozostałych pracowników danego pracodawcy bądź osób trzecich. Ani zatem bezkrytyczna aprobata wszelkich czynności kontrolnych pracodawcy, ani też bezwzględny sprzeciw wobec kontroli pracownika w jakimkolwiek zakresie nie uwzględniają, w mojej ocenie, całej złożoności sytuacji stron stosunku pracy, podmiotu kontrolującego i podmiotu kontrolowanego.

Obserwowany w XXI w. szczególnie intensywny rozwój nowoczesnych technologii znacząco wpłynął na zmianę oblicza współczesnego środowiska pracy. Praca ludzka świadczona jest w zupełnie nowych realiach społeczno-gospodarczych. Zasadniczą rolę spełniają obecnie różnego typu rozwiązania techniczne, których zadaniem jest, z jednej strony, zwiększenie efektywności i jakości pracy, z drugiej zaś, ułatwienie pracodawcy zarządzania zakładem pracy, w tym również usprawnienie realizacji prerogatyw kierowniczych pracodawcy. Elektroniczne rozliczanie czasu pracy pracowników, dokonywanie ocen pracowniczych przy użyciu narzędzi informatycznych czy też zarządzanie systemami wynagrodzeń za pomocą odpowiednich programów komputerowych to tylko nieliczne z przykładów ilustrujących zjawisko postępującej informatyzacji państwa, społeczeństwa i gospodarki, a także transferu osiągnięć współczesnej nauki i techniki na grunt stosunków pracy. Nieodzownym tego następstwem musiało być zastosowanie nowoczesnych technologii także w procesie kontroli pracownika. Realizacja uprawnień kontrolnych pracodawcy za pośrednictwem narzędzi technicznych ma pewne walory, wśród których wskazać w szczególności wypada na efektywność i skuteczność tego typu działań kontrolnych. Niesie ona jednak ze sobą również określone zagrożenia. Koncentrują się one wokół sfery praw i wolności pracownika jako osoby kontrolowanej. Źródłem wspomnianych zagrożeń są przede wszystkim możliwości, jakie stanowią atrybut poszczególnych rozwiązań technicznych, a które to wykorzystane niewłaściwie przez pracodawcę prowadzić mogą do poważnego uszczuplenia uprawnień pracownika.

Pracodawca jako podmiot organizujący proces świadczenia pracy i nim zarządzający winien mieć na względzie, iż zaangażowany do uczestnictwa w prowadzonej przez niego działalności człowiek nie jest tylko jednym z zasobów organizacji. U aksjologicznych podstaw prawa pracy leży przekonanie o podmiotowym charakterze pracy ludzkiej, która bynajmniej nie jest synonimem towaru. Wyklucza to dopuszczalność instrumentalnego traktowania pracownika, na równi z rzeczowymi, finansowymi czy innymi zasobami organizacji. Praca ludzka stanowi bezsprzecznie wartość społeczną i jako taka musi być chroniona normami prawa powszechnie obowiązującego.

Aktualny stan prawny w kontekście przedmiotowej problematyki budzi bardzo poważne zastrzeżenia. Jedyną w zasadzie uregulowaną *explicite* formą kontroli pracownika jest kontrola jego trzeźwości, z tym że może być ona prowadzona wyłącznie pod kątem obecności alkoholu

w organizmie pracownika (brak natomiast odniesienia do stanu odurzenia narkotycznego pracownika, choć jest to kwestia równie ważna). Prawodawca nie normuje zasad wykonywania innych form kontroli pracownika, a regulacje, które odnoszą się do wybranych aspektów kontroli pracownika, mają charakter mocno wybiórczy i są rozproszone po całym systemie prawnym. Utrudnia to znacząco stosowanie prawa. Problem ten ma istotny wymiar praktyczny. Realizując proces kontroli pracownika, pracodawca winien bowiem uwzględnić treść przepisów umiejscowionych w różnych gałęziach prawa (m.in. prawa pracy, prawa cywilnego i prawa administracyjnego) i na tej podstawie rozstrzygnąć dopuszczalność zastosowania wobec pracownika określonych środków kontroli. Nie jest to zadanie łatwe.

Kodeks pracy¹ jako podstawowy akt prawa pracy nie odnosi się *expressis verbis* do uprawnień kontrolnych pracodawcy, pomijając regulację dotyczącą telepracy. Wspomniana uprzednio kontrola trzeźwości pracownika jest przedmiotem norm administracyjnoprawnych, nie zaś powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy. Skąpość regulacji prawnych w omawianym zakresie nie sprzyja poczuciu bezpieczeństwa i przede wszystkim pewności prawa. Wręcz przeciwnie, w wielu wypadkach jest źródłem nadużyć popełnianych przez pracodawców korzystających z niemal nieograniczonych możliwości kontrolowania swoich pracowników. Nadmienić trzeba, że przysługujące pracodawcy kierownictwo doznaje pewnych ograniczeń wynikających między innymi z przepisu prawnego. Zasadniczy brak norm prawnych, które regulowałyby zasady poddawania pracownika kontroli i dzięki temu ograniczałyby zasięg uprawnień kontrolnych pracodawcy, nie zapewnia zatem pracownikowi należytej ochrony. Poważne niedostatki w stanie prawa powszechnie obowiązującego stanowiły przyczynek do podjęcia rozważań na temat dopuszczalności poddawania pracownika określonym formom kontroli.

Wskazane zagadnienie, choć z wielu względów ważne i doniosłe, nie doczekało się dotąd analizy w ramach monograficznego opracowania. Niniejsza praca stanowi próbę wypełnienia dostrzegalnej w nauce prawa pracy luki w tym zakresie. Kierownictwo pracodawcy, którego elementem są uprawnienia kontrolne, zostało poddane obszernej, wielowątkowej analizie, na co wskazuje wiele opracowań, w tym także

¹ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.).

monografii, będących znaczącym dokonaniem polskiej doktryny prawa pracy. Uprawnienia kierownicze będące atrybutem podmiotu decydującego się na wybór modelu zatrudnienia pracowniczego przesądzają o specyfice łączącej strony więzi prawnej. Jest to zatem jedna z kluczowych właściwości stosunku pracy. W mojej ocenie okoliczność ta przemawia za uznaniem uprawnień kontrolnych pracodawcy (stanowiących część kierownictwa pracodawcy) za temat ważny dla rozwoju współczesnej nauki prawa pracy i zasługujący w związku z tym na podjęcie pogłębionych refleksji nad nim.

Przedmiotem rozważań uczyniłam uprawnienia kontrolne pracodawcy, przy czym zasadnicza analiza została skoncentrowana na wybranych formach kontroli pracownika. Sformułowanie tematu monografii w sposób odnoszący się do prawnych form kontroli pracownika w miejscu pracy jest następstwem przyjęcia założenia o istnieniu uprawnień kontrolnych pracodawcy w sensie generalnym. Nie twierdzę natomiast, że ich zakres jest nieograniczony. W toku wywodów będę więc weryfikować dopuszczalność poddawania pracownika określonym formom kontroli, rozstrzygając, czy ich stosowanie pozostaje w zasięgu wspomnianych uprawnień pracodawcy, czy też wykracza poza granice obowiązującego prawa. Rozważania zostaną ograniczone, co wynika również z przyjętego tematu niniejszego opracowania, do analizy kontroli pracownika realizowanej w miejscu pracy. Stanowi to konsekwencję kolejnego z moich założeń. Uważam, że zasięg uprawnień kontrolnych pracodawcy wyznacza między innymi miejsce pracy, zaś dopuszczalność poddawania pracownika kontroli poza miejscem pracy musi mieć charakter wyjątkowy i być przewidziana *explicite* przez normodawcę².

Uznając niezbędność w pewnym zakresie kontroli pracownika, opowiadam się za rozsądnym i wyważonym korzystaniem przez pracodawcę z kompetencji kontrolnych. Założeniem stron stosunku pracy – opierającego się na osobistej więzi pracownika z pracodawcą – winno być, w moim przekonaniu, wzajemne zaufanie. Dokonana w ubiegłym stuleciu humanizacja stosunków pracy wyznacza określony sposób patrzenia na człowieka występującego w roli pracownika, którego zniweczyć nie mogą ani uwarunkowania ekonomiczne, ani tym bardziej rozwój technologiczny. Aktualny stan prawny, nieuwzględniający w głównej mierze problematyki kontroli pracownika określić trzeba

² Przykładem takiego rozwiązania jest możliwość kontrolowania sposobu wykorzystywania przez pracownika zwolnienia lekarskiego, przysługująca pracodawcy na mocy stosownych regulacji prawnych, o czym będzie mowa dalej.

jako stan poważnego niedoregulowania przedmiotowego zagadnienia. Będę się starała zatem wykazać w niniejszej monografii, że regulacja prawna jest konieczna, próbując jednocześnie odpowiedzieć na pytanie o zakres pożądanej w tej kwestii interwencji prawodawcy.

Struktura pracy uwzględnia podział na dwie części. Pierwsza z nich dotyczy uwarunkowań społeczno-ekonomicznych i prawnych kontroli pracownika. W rozdziale pierwszym wyjaśniam pojęcie kontroli oraz analizuję znaczenie kontroli pracownika w procesie zarządzania ludźmi w organizacji, wskazując, jakie czynniki mają wpływ na wybór określonego modelu kontroli pracowników. Przedmiotem rozdziału drugiego są rozważania dotyczące uzasadnienia prawa pracodawcy do kontroli pracownika. Analizie poddaję uprawnienia kierownicze pracodawcy oraz ryzyko pracodawcy, próbując wykazać, iż są to zasadnicze okoliczności uzasadniające istnienie prawa pracodawcy do kontroli pracownika. Poprzedzam ją wywodem na temat charakteru prawnego stosunku pracy. Opowiadając się za koncepcją zobowiązaniowego stosunku pracy i równorzędnością stron tego stosunku, rozstrzygam charakter uprawnień kontrolnych podmiotu zatrudniającego i przesądzam o ich ograniczonym zasięgu.

Kluczowe znaczenie mają rozważania podjęte w rozdziale trzecim. Zostały w nim sformułowane warunki dopuszczalności kontroli pracownika, których przestrzeganie ma mieć na względzie pracodawca realizujący uprawnienia kontrolne. Zaliczyłam do nich: zgodny z prawem cel kontroli pracownika, poszanowanie przez pracodawcę dóbr osobistych pracownika, zachowanie przesłanki legalizującej przetwarzanie danych osobowych pracownika oraz respektowanie zasady proporcjonalności (adekwatności) i zasady jawności kontroli pracownika. Na marginesie tych rozważań poruszam także problem zgody pracownika na dokonywanie przez pracodawcę kontroli.

Druga część monografii obejmuje analizę prawną wybranych form kontroli pracownika. Został przyjęty podział na formy kontroli gotowości pracownika do wypełniania obowiązków pracowniczych (rozdział czwarty) oraz formy monitoringu zachowania pracownika (rozdział piąty). Rozważania prowadzone są pod kątem zdefiniowanych w rozdziale trzecim warunków dopuszczalności kontroli pracownika, co pozwala na ustalenie, które z analizowanych form kontroli pracownika są dopuszczalne na gruncie obecnie obowiązujących regulacji prawnych, jak również na sformułowanie postulatów *de lege ferenda*.

W rozdziale czwartym przedmiotem dociekań uczyniłam następujące formy kontroli pracownika: kontrolę trzeźwości, kontrolę odurzenia narkotycznego oraz badania wariograficzne (poligraficzne), które pozwalają wykluczyć lub potwierdzić gotowość pracownika do wykonywania ciężących na nim obowiązków. Ich specyfika przejawia się w dość głębokiej ingerencji podmiotu kontrolującego w sferę osobistą pracownika, umożliwiając ustalenie jego stanu fizycznego, psychicznego czy też fizjologicznego.

W rozdziale piątym skoncentrowałam się natomiast na analizie różnych form monitoringu zachowania pracownika, prowadzonych przy użyciu takich rozwiązań technicznych, jak: kamery, monitoring elektroniczny, narzędzia biometryczne oraz środki geolokalizacji. Monitoring elektroniczny stał się przedmiotem badań w kontekście dwóch form kontroli zachowania pracownika – e-kontroli oraz kontroli komunikacji. Rozważania na temat monitoringu za pomocą kamer zostały z kolei skonfrontowane z bardziej tradycyjną formą kontroli pracownika, kontrolą osobistą.

Całość wywodów wieńczy analiza monitoringu zachowania pracownika prowadzonego przy zastosowaniu nowoczesnych technologii biometrycznych oraz systemów lokalizacyjnych. W pracy nie został omówiony problem odpowiedzialności pracodawcy z tytułu przekroczenia granic prawa do kontroli pracownika. Kwestia ta ma charakter przekrojowy, dotyczy bowiem różnych reżimów odpowiedzialności prawnej. Jej kompleksowa analiza wymaga zatem osobnego, przypuszczalnie zbiorowego, opracowania.

Monografia została przygotowana przede wszystkim w oparciu o metodę formalno-dogmatyczną. Zasadniczy przedmiot badań stanowiła treść norm prawa pracy, jednakże w toku rozważań konieczne okazało się sięgnięcie do wybranych regulacji objętych zakresem innych gałęzi prawa, szczególnie prawa konstytucyjnego, cywilnego i administracyjnego. Z uwagi na zróżnicowany charakter problemu kontroli pracownika sformułowanie warunków dopuszczalności kontroli pracownika oraz ich analiza w kontekście poszczególnych form kontroli wymagały poszerzenia spektrum badawczego w wymiarze wykraczającym poza dyscyplinę prawa pracy.

Obowiązujące w prawie polskim rozwiązania zostały, w zdecydowanej większości przypadków, skonfrontowane z przepisami funkcjonującymi w systemach prawnych wybranych państw obcych (m.in. Finlandii, Wielkiej Brytanii, USA, Irlandii, Belgii). Dobór konkretnych

regulacji prawnych podyktowany był dążeniem do ukazania rozmaitych możliwości normowania przedmiotowego zagadnienia w poszczególnych krajach, w tym również w drodze układów zbiorowych pracy, zaliczanych do tzw. specyficznych źródeł prawa pracy (Belgia). W przypadku jednej z form kontroli pracownika, badań wariograficznych (poligraficznych) analiza porównawcza została skoncentrowana wyłącznie na rozwiązaniach funkcjonujących w USA, jako że obowiązująca tam ustawa dotycząca wskazanej materii to jedna z historycznie pierwszych (jeśli nie pierwsza) tego typu regulacji na świecie, co stanowi zapewne następstwo wieloletniej praktyki korzystania z ww. badań przez amerykańskich pracodawców. Z wątków prawnoporównawczych zrezygnowałam z kolei w odniesieniu do kontroli biometrycznej pracownika, opierając studia w tym zakresie na badaniu prawa polskiego oraz unijnego. Uznałam bowiem za celowe przybliżenie tego zagadnienia w świetle dokumentów Unii Europejskiej. Wywody poświęcone analizie wybranych form kontroli pracownika zostały ponadto wzbogacone o liczne odesłania do wytycznych opracowanych przez Międzynarodową Organizację Pracy oraz Grupę Roboczą Artykułu 29 ds. Ochrony Danych.

Metoda komparatystyczna została zatem wykorzystana jedynie pomocniczo, dla uzupełnienia rozważań prowadzonych na gruncie prawa polskiego. W zbliżonym zakresie zastosowałam metodę empiryczną. Celem badań zrealizowanych w ramach projektu pt. *Granice prawa pracodawcy do kontroli pracownika*, finansowanego przez Narodowe Centrum Nauki, było uzyskanie poglądu na praktyczne aspekty problemu kontroli pracowników. Zasięgiem badań zostało objętych 40 pracodawców funkcjonujących w regionie łódzkim, przy czym w przypadku każdego z nich zostały przeprowadzone dwa wywiady, jeden z osobą kontrolującą (pracodawcą lub osobą działającą w jego imieniu) i jeden z osobą kontrolowaną (pracownikiem). Zgodnie z założeniami ww. projektu wykonane zostały ponadto badania aktowe w Biurze Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych, Biurze Rzecznika Praw Obywatelskich i niektórych okręgowych inspektoratach Państwowej Inspekcji Pracy. Rezultatami przeprowadzonych badań posługuję się w drugiej części niniejszej monografii, przy okazji omawiania poszczególnych form kontroli pracownika, zaś opis badań został ujęty we wprowadzeniu do wskazanej części.

W opracowaniu została wykorzystana literatura z zakresu różnych nauk prawa (m.in. prawa pracy, prawa konstytucyjnego, cywilnego

i administracyjnego, jak również prawa karnego materialnego i procesowego oraz kryminalistyki). W wymiarze uzupełniającym sięgnęłam także do określonych pozycji z dziedziny socjologii oraz nauk ekonomicznych (w szczególności z obszaru zarządzania zasobami ludzkimi). Analizie poddałam ponadto wybrane orzeczenia sądów polskich, w tym Sądu Najwyższego oraz Naczelnego Sądu Administracyjnego, oraz orzeczenia Europejskiego Trybunału Praw Człowieka, jak również decyzje Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych. Całość rozważań wieńczy wnioski *de lege ferenda*, formułowane już na etapie analizowania poszczególnych form kontroli pracownika. W monografii został uwzględniony stan prawny na dzień 1 października 2014 r.

Część I

**Uwarunkowania
społeczno-ekonomiczne
i prawne kontroli pracownika
– zagadnienia ogólne**

Wprowadzenie

Zasadniczym celem wywodów ujętych w tej części niniejszego opracowania jest zdefiniowanie warunków dopuszczalności kontroli pracownika. Pozwoli to w istocie na rozstrzygnięcie w kolejnej części monografii, które z analizowanych form kontroli pracownika mieszczą się w ramach prawnej formy kontroli pracownika, tj. takiej, której realizacja odbywa się w sposób zgodny z określonymi w rozdziale trzecim warunkami. Rozważania służące ustaleniu i opisaniu warunków dopuszczalności kontroli pracownika zostaną poprzedzone analizą uwarunkowań społeczno-ekonomicznych kontroli pracownika, jak również wywodem dotyczącym uzasadnienia prawa pracodawcy do kontroli pracownika.

Przedstawienie kontekstu społeczno-ekonomicznego, w jakim realizowany jest proces kontroli pracowników, jest niezbędne. Pracownik jest bowiem częścią organizacji, zaś jej funkcjonowanie determinuje wiele czynników, szczególnie o charakterze ekonomicznym i społecznym. Celowe wydaje się zatem rozpoczęcie całości rozważań od prezentacji wątków pozaprawnych, których wyjaśnienie jest, w moim przekonaniu, konieczne dla prawidłowej interpretacji procesów zachodzących wewnątrz organizacji bądź w jej otoczeniu oraz zrozumienia ich istoty. Przyjęcie założenia o istnieniu uprawnień kontrolnych pracodawcy wymaga pewnego wyjaśnienia, stąd w dalszej kolejności swoje rozważania ukierunkuję na poszukiwanie okoliczności, które uzasadniałyby prawo podmiotu zatrudniającego do kontrolowania swoich pracowników oraz określałyby jego charakter. Dopiero po przedstawieniu argumentów przemawiających za tym, że pracodawcy przysługują uprawnienia kontrolne, ustalę warunki ich realizacji.

Rozdział 1

Kontrola pracownika – uwarunkowania społeczno-ekonomiczne

1.1. Uwagi wstępne

Analiza problematyki legalności kontroli pracownika w miejscu pracy wymaga najpierw przybliżenia uwarunkowań społecznych i ekonomicznych, jakie kształtują procesy zachodzące we współczesnych organizacjach. Rozmiar kosztów pracy, aktualne trendy gospodarcze i opracowywane w związku z tym prognozy ekonomiczne, nowe podejście do koncepcji zarządzania zasobami ludzkimi, zmiany zachodzące w sferze świadomości pracowników i ich stosunek do pracy, wreszcie najnowsze osiągnięcia nauki i techniki to tylko niektóre z czynników warunkujących określone zachowania pracodawców. Wynikające z obowiązujących przepisów prawnych ryzyko, jakie ponosi pracodawca w związku z tworzeniem i utrzymywaniem miejsc pracy, nabiera szczególnego znaczenia w obliczu przemian dokonujących się w państwie, społeczeństwie i gospodarce.

Dążenia podmiotów zatrudniających do eliminowania błędów, jakie pojawiać się mogą w procesie świadczenia pracy, znajdują swoje racjonalne uzasadnienie. Nie budzą więc zdziwienia obserwowane w ostatnich latach tendencje do wdrażania nowoczesnych rozwiązań technicznych, które usprawniać mają zarządzanie organizacją, w tym również kontrolowanie pracowników. Przedstawiciele nauk ekonomicznych od zawsze podkreślają nierozzerwalny związek kontroli z zarządzaniem zasobami organizacji: rzeczowymi, finansowymi, informacyjnymi, ludzkimi itd., traktując ją jako naturalny element każdego procesu zarządzania. Kontrola pracowników wpisująca się w szerszy kontekst zarządzania ludźmi w organizacji przybiera, szczególnie w związku

z rozwojem nowoczesnych technologii, coraz bardziej wyszukane formy i metody. Mniej znaczącą rolę odgrywa natomiast kontrola realizowana w sposób tradycyjny. Przedstawione poniżej wywody służyc mają przede wszystkim wskazaniu prezentowanego na gruncie nauk pozaprawnych podejścia do kontroli jako jednego z procesów organizacji, stanowiącym samym punkt wyjścia do prowadzenia pogłębionych rozważań na temat legalności stosowania przez pracodawców określonych form kontroli pracownika w miejscu pracy.

1.2. Pojęcie kontroli, jej rodzaje i funkcje

W języku potocznym kontrola kojarzona bywa z nadzorem. Nie są to jednak pojęcia tożsame. Istotę kontroli stanowi mniej lub bardziej wnikliwa, w zależności od stopnia natężenia kontroli, weryfikacja określonego wycinka działalności podmiotu kontrolowanego, opierająca się na porównywaniu stanu rzeczywistego z ustalonym wzorcem, tj. stanem pożądanym. Zasięg kontroli ogranicza się zatem do czynności analitycznych, brak natomiast w procesie kontroli elementów decyzyjnych³. Działania kontrolne mieszczą się w zakresie nadzoru. Właściwością tego ostatniego jest jednak możliwość władczego oddziaływania na przedmiot kontroli. Nadzór jest zatem pojęciem szerszym. Nie ogranicza się on bowiem wyłącznie do realizacji określonych czynności kontrolnych, ale wiąże się także ze stosowaniem dostępnych środków nadzorczych wpływających na działalność podmiotu nadzorowanego. Zdaniem J. Starościaka: „Różnica między nadzorem a kontrolą polega na tym, iż czynności kontroli sprowadzają się do uzyskania obserwacji o stanie spraw. Środki nadzoru zaś są już formą kierowania działalnością nadzorowanego organu”⁴. Jak podkreśla się w literaturze przedmiotu, kontrola stanowi niezbędny element nadzoru, sam fakt jej realizacji nie upoważnia natomiast do wykonywania nadzoru⁵.

Na gruncie nauk ekonomicznych funkcjonują różne definicje kontroli, eksponujące określone jej właściwości. Wiele z nich wskazuje na kontrolę jako proces oceny, w trakcie którego następuje porównanie

³ Zob. B.R. Kuc, *Kontrola w systemie zarządzania. Funkcje i dysfunkcje*, Warszawa 2006, s. 41.

⁴ J. Starościak, *Elementy nauki administracji*, Warszawa 1964, s. 24.

⁵ K. Filipiak, *Wybrane zagadnienia teorii kontroli*, Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska 1975, vol. 22, s. 294.

stanu faktycznego ze stanem pożądanym, tj. przyjętym w organizacji wzorcem, oraz formułowanie wniosków będących wynikiem dokonanej uprzednio analizy. Jako naczelny cel realizacji tego procesu przyjmuje się przy tym regulowanie i korygowanie wszelkich czynności dla zapewnienia ich sprawności i skuteczności w przyszłości⁶.

Zdaniem Lestera Bittela kontrola to systematyczne oddziaływanie kierownictwa na rzecz ustalenia norm (standardów) efektywności przy planowanych celach, zaprojektowania informacyjnych sprzężeń zwrotnych, porównania rzeczywistej efektywności z wyznaczonymi normami (standardami), ustalania odchyłeń i pomiaru ich znaczenia oraz podejmowania wszelkich kroków potrzebnych do zapewnienia, by wszystkie zasoby organizacji były wykorzystywane najskuteczniej i najsprawniej do osiągnięcia jej celów⁷. Definicja ta ma charakter kompleksowy, bowiem określa poszczególne etapy kontroli ze wskazaniem prawidłowej ich kolejności.

W literaturze przedmiotu na ogół wyróżnia się cztery etapy procesu kontroli: ustalenie norm kontroli, pomiar stanu rzeczywistego, porównanie stanu rzeczywistego z pożądanym oraz określenie ewentualnej potrzeby podjęcia działań korygujących⁸. W pierwszej kolejności niezbędne jest wskazanie norm, które stanowiąc będą podstawę pomiaru i oceny wyników podejmowanych w organizacji działań. Poprzez pojęcie normy kontroli rozumie się takie kryterium, przez porównanie z którym można ocenić osiągnięte wyniki⁹. Wyznaczenie norm kontroli jest zatem działaniem niezbędnym, warunkującym prawidłowość realizacji kolejnych czynności kontrolnych. Normy te powinny wynikać z przyjętej przez organizację strategii i, pośrednio, służyć osiągnięciu jej celów. Dla członków organizacji muszą być one czytelne i zrozumiałe.

Drugim etapem procesu kontroli jest ustalenie stanu rzeczywistego, a więc pomiar wyników i ocena efektywności działania. W głównej mierze będą to czynności o stałym i powtarzalnym charakterze. Aby kontrola była skuteczna, zebrane w jej toku informacje powinny być aktualne i zgodne z założonymi normami. Pomiar stanu rzeczywistego

⁶ J.A.F. Stoner, Ch. Wankel, *Kierowanie*, Warszawa 1992, s. 80.

⁷ L.R. Bittel, *Krótki kurs zarządzania*, Warszawa–Londyn 1994, s. 186.

⁸ Zob. m.in.: J.A.F. Stoner, R.E. Freeman, D.R. Gilbert, *Kierowanie*, Warszawa 1997, s. 538–540; P. Szczepankowski, *Kontrola i controlling (w:) Zarządzanie. Teoria i praktyka*, pod red. A.K. Koźmińskiego, W. Piotrowskiego, Warszawa 2001, s. 208–209.

⁹ Zob. R.W. Griffin, *Podstawy zarządzania organizacjami*, Warszawa 2005, s. 677.

Magdalena Kuba – doktor nauk prawnych; adiunkt w Katedrze Prawa Pracy Uniwersytetu Łódzkiego oraz w Katedrze Prawa Pracy Akademii Leona Koźmińskiego; prodziekan w Kolegium Prawa Akademii Leona Koźmińskiego; wieloletni trener i konsultant firm doradczych i szkoleniowych; wykładowca studiów podyplomowych na kierunkach: prawo pracy, kadry i płace, BHP, zarządzanie zasobami ludzkimi, HR Business Partner, MBA oraz ochrona danych osobowych; członek Polskiej Sekcji Międzynarodowego Stowarzyszenia Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego; współpracownik Centrum Ochrony Danych Osobowych i Zarządzania Informacją; autorka publikacji z zakresu indywidualnego prawa pracy oraz prawa rynku pracy.

■ Monografia stanowi kompleksowe opracowanie zagadnienia dopuszczalności poddawania pracownika kontroli, ukazujące niezwykle bogactwo poruszanej problematyki zarówno w wymiarze teoretycznym, jak i praktycznym. Autorka analizuje społeczne, ekonomiczne i przede wszystkim prawne uwarunkowania procesu kontroli pracownika, jednocześnie ustalając miejsce prawa pracodawcy do kontroli pracownika w strukturze stosunku pracy. Definiuje i opisuje warunki dopuszczalności tej kontroli pozwalające na dokonanie oceny legalności każdej formy kontroli pracownika (zarówno unormowanej, jak i takiej, która nie stała się przedmiotem zainteresowania prawodawcy). Dzięki temu publikacja poświęcona aktualnemu obecnie zagadnieniu nabiera znaczenia uniwersalnego.

■ Książka przeznaczona jest dla praktyków prawa, przedstawicieli nauki i wymiaru sprawiedliwości oraz instytucji kontroli, jak również pracodawców i pracowników. Walory praktyczne niniejszego opracowania sprawiają, że sformułowane przez autorkę wytyczne mogą być przydatne dla osób zajmujących się zagadnieniem kontroli pracownika, w szczególności dla kadry kierowniczej, pracowników działów personalnych oraz specjalistów w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi.

ISSN 1897-4392
ISBN 978-83-264-3417-4



9 788326 434174

Cena 99 zł
(w tym 5% VAT)

Zamówienia:

infolinia 801 04 45 45, fax 22 535 80 01
zamowienia.ksiazki@wolterskluwer.pl
www.wolterskluwer.pl
księgarnia internetowa www.profinfo.pl



9788326434174 W011P01