

Rozmawiamy z **JANUSZEM KOCHANOWSKIM**, rzecznikiem praw obywatelskich

# Pracowników nie można badać na wariografie

**Zakres kontroli poczty elektronicznej pracowników powinien być uregulowany ustawowo. Pracodawca nie może żądać od podwładnych danych biometrycznych (np. odcisków palców) oraz poddawać ich badaniom na wykrywaczu kłamstw. Nawet, jeśli wyrażą na to zgodę.**

**Wystosował pan pismo do minister pracy w sprawie monitorowania przez pracodawców kont e-mailowych swoich podwładnych. Czy otrzymywał pan skargi od inwigilowanych pracowników?**

– Jest to odzew na sygnały osób zwracających się do mnie i moich współpracowników. W Polsce nie ma powszechnie obowiązującej regulacji prawnej dotyczącej monitoringu jako metody kontroli pracowników w miejscu pracy. Ogólne ramy prawne tego rodzaju działalności wyznaczane są przepisami konstytucji, kodeksu cywilnego, kodeksu pracy oraz ustawy o ochronie danych osobowych.

**Czy przepisy te nie zapewniają właściwej ochrony prywatności pracownika na terenie zakładu pracy?**

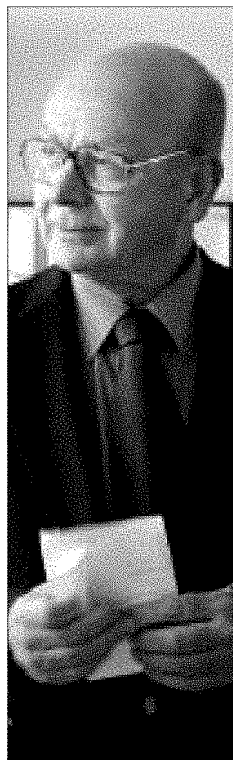
– Prawo pracy nie określa wprost zakresu ochrony pracowników przed monitorowaniem ich działalności na terenie zakładu pracy. Jest niedoskonałe i pożądane byłoby wprowadzenie jasnych regulacji zapewniających pracownikowi ochronę jego prywatności oraz ustalenie zakresu legalności działań kontrolnych wobec niego. Nie należy też zapominać o konieczności prawnego zabezpieczenia interesów pracodawcy przed swobodnym, a niekiedy szkodliwym działaniem pracownika wykorzystującego powierzone mu mienie – np. urządzenia elektroniczne, programy komputerowe itp.

minem pracy – może być mimo wszystko traktowana jako niezgodna z art. 49 Konstytucji RP stanowiącym, iż ograniczenie tajemnicy komunikowania może nastąpić jedynie w przypadkach i w zakresie określonym w ustawie. Przepisy wewnętrzne pracodawcy nie stanowią zatem wystarczającej podstawy do ingerencji pracodawcy w sferę prywatności pracownika.

**W tej kwestii wypowiedział się już Europejski Trybunał Praw Człowieka?**

– Tak. W wydanym w 2007 roku wyroku Trybunał zwrócił uwagę, iż zgodnie z art. 8 Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności, która została przez Polskę ratyfikowana, każdy ma prawo do poszanowania swojego życia prywatnego i rodzinnego, swojego mieszkania i korespondencji. Według Trybunału zasada ta dotyczy również pracowników, których prywatność powinna być szanowana także w miejscu pracy. Monitorowanie pracowników jest więc możliwe tylko w przypadkach wskazanych w ustawach prawa krajowego sygnatariusza konwencji. Według Trybunału, wewnętrzne przepisy pracodawcy w tym zakresie powinny mieć źródło w obowiązującej powszechnie regulacji prawnej.

**Rozwój techniki sprawia, że do kontroli pracowników pracodawcy używają urządzeń monitorujących, np. kamer wideo. Coraz częściej wykorzystują także dane biometryczne pra-**



Fot. Wojciech Górecki

metrycznych. Nie wydaje się więc, aby było dopuszczalne ich pozyskiwanie nawet za zgodą zainteresowanego. W mojej ocenie, wprowadzając np. rejestrację czasu pracy za pomocą odcisków linii papilarnych, pracodawca pozyskuje dane nieprzewidziane w obowiązujących regulacjach prawnych.

**W ostatnich latach coraz częściej zdarza się, że pracodawcy poddają pracowników badaniom na wykrywaczu kłamstw. Czy mają do tego prawo?**

– Zgodnie z przepisami prawa pracy, pracodawca może żądać od pracownika poddania się jedynie badaniom lekarskim stwierdzającym jego zdolność do pracy na danym stanowisku. Przepisy nie przewidują natomiast obowiązku poddawania się przez kandydata do pracy lub pracownika badaniu wariograficznemu. Nawet wyrażenie zgody na to badanie stawia pod znakiem zapytania możliwość korzystania z tej formy kontroli. Z orzecznictwa Naczelnego Sądu Administracyjnego wynika, że skutki badań wariograficznych, mimo że testy takie są dobrowolne, naruszają prawa i wolności osobiste badanego. W pełni podzielał to stanowisko. Nie uważam, aby w stosunkach pracy stosowanie wariografu było właściwe ze względu na obciążenie psychiczne dla badanego i nieadekwatność wyników do zamierzonego celu. Jak stwierdzają specjaliści, badanie wariograficzne służy do badania emocji a nie stwierdzenia zaistniałych faktów.■

**Pracodawca, który chce kontrolować pracowników, powinien ich o tym uprzedzić oraz ustalić reguły nadzoru**

”

**Co powinien zrobić pracodawca, aby mieć pewność, że kontrolując podwładnych nie łamie prawa?**

– Pracodawca, który chce kontrolować aktywność pracowników w sieci internetowej i treść przesyłanej lub otrzymanej korespondencji, powinien uprzedzić o stosowaniu konkretnej formy kontroli oraz ustalić jej reguły. Może tego dokonać w wewnętrznych przepisach zakładowych, np. regulaminie pracy lub w umowie o pracę. W razie braku takich wewnętrznych uregulowań pracodawca nie tylko nie powinien naruszać tajemnicy korespondencji poprzez przechwytywanie e-maili pracowników czy otwieranie listów, ale również nie powinien w jakikolwiek sposób przetwarzać i wykorzystywać uzyskanych w ten sposób informacji o życiu prywatnym pracownika. Takie działania stanowią naruszenie dobra osobistego pracownika w postaci naruszenia jego sfery prywatności. Trzeba jednak pamiętać: kontrola e-maili pracowników czy innej korespondencji – poparta nawet regula-

**owników, na przykład dla potwierdzenia obecności w pracy lub zabezpieczenia dostępu do najważniejszych danych. Czy jest to legalne?**

– W zakładach pracy często ze względów bezpieczeństwa, co zrozumiałe, pracodawcy instalują kamery wideo. W takich sytuacjach ich podstawowym obowiązkiem jest odpowiednie powiadomienie o tym pracowników. Z oczywistych względów absolutnie wykluczone powinno być instalowanie kamer w miejscach, w których niezbędne jest zachowanie prywatności, np. w toaletach, szatniach. Natomiast mam bardzo poważne wątpliwości co do możliwości wykorzystywania przez pracodawcę danych biometrycznych pracownika, takich jak odciski linii papilarnych, informacje z kodu genetycznego czy też struktury tęczy oka. Wynikają one z faktu, że przepisy prawa pracy w sposób jednoznaczny wskazują, jakich danych osobowych i informacji o pracowniku może żądać i przetwarzać pracodawca. Wśród tych danych ustawodawca nie wymienia żadnych danych bio-

**JANUSZ KOCHANOWSKI** doktor, absolwent Wydziału Prawa Uniwersytetu Warszawskiego. Był konsulem generalnym Rzeczypospolitej Polskiej w Londynie. Od stycznia 2006 r. rzecznik praw obywatelskich.