

**Intruzywne środki kontroli pracowników
w kontekście ochrony ich prywatności**

mgr Anna Kamińska-Pietnoczko

– Streszczenie –

Nie budzi wątpliwości zapotrzebowanie organizacji na pozyskanie jak największej liczby informacji o osobach w niej zatrudnionych. Wynika to między innymi z ograniczania ryzyka, np. osobowego przez właściwy dobór kadr, dbania o osiągnięcie jak największego poziomu efektywności pracowników, minimalizowania zagrożenia powstania szkód, zapobiegania nadużyciom czy wreszcie ochrony zatrudnionych w związku z obowiązkiem zapewniania bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, w tym przeciwdziałania mobbingowi. Kontrola jest zatem ważnym elementem zarządzania zasobami ludzkimi. Rozwój naukowo-techniczny, którego szczególna intensywność przypada na XXI wiek zmienił radykalnie współczesne środowisko pracy i w konsekwencji nowoczesne technologie znajdują zastosowanie także w procesie kontroli pracownika. Organizacja ma obecnie do dyspozycji szeroki wachlarz narzędzi, które mogą zostać wykorzystane do kontrolowania osób zatrudnionych, potencjalnie w sposób stały i może to obejmować różne obszary ich aktywności. Przede wszystkim należy tu wymienić elektroniczne środki kontroli czyli monitorowanie pracownika tak w siedzibie firmy (kamery, kontrola poczty elektronicznej i zasobów internetowych), jak i poza nią (nadajniki GPS). Możliwe jest także jeszcze dogłębsze sprawdzanie pracownika, np. przez testy psychologiczne czy kontrolę odurzenia narkotycznego.

Kontrola pracownika to zagadnienie wielopłaszczyznowe, które staje się tym bardziej złożone, im narzędzia, po które sięga organizacja mają charakter intruzywny. Tym ostatnim kryterium podyktowany był wybór form kontroli, które są przedmiotem analizy w ramach niniejszej rozprawy, przy czym oczywiście nie wyczerpuje to tego zagadnienia. W tym kontekście pojawia się ważne pytanie o dopuszczalność ich stosowania. Niewątpliwie bowiem realizacja uprawnień kontrolnych za pośrednictwem narzędzi technicznych charakteryzuje się dużą skutecznością takich działań ale jednocześnie rodzi to zagrożenia, które koncentrują się wokół sfery praw i wolności kontrolowanego. Dobrem, z którym należy zestawić interes organizacji, w celu zabezpieczenia którego wykorzystywany jest proces kontroli, jest zatem ochrona prywatności osób zatrudnionych. Mimo braku na gruncie powszechnie obowiązujących regulacji prawnych sformułowanego *expressis verbis* generalnego prawa pracodawcy do kontrolowania pracownika, w pracy przyjęłam założenie, że pracodawca musi być wyposażony w uprawnienia kontrolne. Źródeł uprawnień kontrolnych doszukuję się przede wszystkim w funkcji organizatorskiej pracodawcy i w będącym jej odpowiednikiem podporządkowaniu pracowniczemu, a zatem poza zakresem zainteresowania pozostają pozapracownicze formy zatrudnienia.

Analizę intruzywnych środków kontroli pracowników przedstawię w dwóch ujęciach: prawnym i zarządczym. Celem było po pierwsze sprawdzenie czy obowiązujące przepisy dają pole do wypracowania pewnego kompromisu pomiędzy, jak się z założenia wydaje, dwoma sprzecznymi interesami czyli zachowaniem przez pracowników prawa do prywatności oraz z prawem organizacji do ich kontrolowania. Analiza prywatności w kontekście prawnym jest o tyle istotna, że zagadnienie to zaliczane jest co do zasady do obszaru nieuregulowanego, ewentualnie obowiązujące przepisy rodzą wiele wątpliwości interpretacyjnych, co wzmaga tylko chaos, z którym musi zmierzyć się organizacja chcąc korzystać z tych nowości technicznych w celu kontrolowania pracowników. Po drugie chodziło o empiryczne sprawdzenie czy można wskazać parametry warunkujące efektywność procesu kontroli, i dodatkowo o wychwycenie, które formy kontroli są uznawane za intruzywne w oczach samych kontrolowanych i kontrolujących. Projekt badawczy, którego przeprowadzenia się podjęłam, miał przede wszystkim na celu wypracowanie definicji operacyjnej kontroli efektywnej, która w założeniu miała posiadać charakter aplikacyjny dla osób zarządzających.

Rozdział pierwszy ma zasadnicze znaczenie dla streszczanej rozprawy. Istnienie prawa do prywatności nie budzi wątpliwości i, co oczywiste, dotyczy to również sfery zatrudniania pracowników. Ustawodawca wymaga bowiem poszanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika. Prawo do prywatności nie ma jednak charakteru absolutnego, a zatem może podlegać pewnym ograniczeniom. Niewątpliwie relacją, która ze swej istoty zakłada ingerencję w sferę prywatności, jest właśnie stosunek pracy, co sugeruje pytanie o jej dopuszczalny stopień. Wiedza w tym zakresie jest niezbędna dla każdej organizacji, ponieważ warunkuje prawidłowe wykorzystywanie dostępnych narzędzi kontroli.

W stosunku pracy prawu pracownika do prywatności należy przeciwstawić interes organizacji, który jest tutaj rozumiany jako prawo do kontroli osób zatrudnionych. W oparciu o studia literaturowe, dorobek orzeczniczy i analizę norm prawnych prezentuję przyjętą przeze mnie koncepcję rozumienia prawa do prywatności w stosunku pracy, co sprowadza się do wyodrębnienia w ramach prawa do prywatności tzw. prywatności pracowniczej. W mojej ocenie specyfika stosunku pracy powoduje, że informacje, które powszechnie uważane są za prywatne, nie zawsze utrzymują ten przymiot w relacji między pracownikiem a organizacją. Tak jak osoba, która podejmuje działania na forum publicznym zwalnia organy państwa z zakazu ingerencji w sferę prywatności, tak pracownik, nawiązując stosunek pracy zwalnia do pewnego stopnia organizację z zakazu ingerencji w jego prywatność. W pracy

podjęłam próbę odpowiedzi na pytanie jakie są granice prywatności pracownika poprzez wyodrębnienie tzw. obszarów dozwolonej dla organizacji ingerencji. W tym celu, w tej części rozprawy zaprezentowałam definicję dobra osobistego. Następnie analizie poddałam problematykę prywatności czyli dobra osobistego o złożonym charakterze, które jak dotąd nie zostało zdefiniowane. Wskazuje się bowiem takie jego elementy składowe jak: tajemnica komunikowania się, zdrowie, życie osobiste i rodzinne, wizerunek, czy wreszcie dane osobowe, których żądanie i przetwarzanie w stosunku pracy stanowi bardzo istotne i jednocześnie rodzące wiele kontrowersji zagadnienie. Następnie wyróżniłam trzy dopuszczalne w mojej ocenie obszary ograniczania prywatności, przez co zdefiniowałam tzw. prywatność pracowniczą, a mianowicie: ingerencja wyraźnie dopuszczalna przez przepisy prawa; ingerencja wynikająca ze specyfiki stosunku pracy wyznaczona przez rodzaj umówionej pracy; ingerencja w oparciu o swobodę decydowania w związku z autonomią informacyjną pracownika. Należy przy tym dodać, że niekiedy obszary te wzajemnie na siebie nachodzą. Rozważany problem jest o tyle istotny, że prawo do prywatności, w tym do prywatności w zatrudnieniu stoi w opozycji do prawa pracodawcy do kontroli podległych mu pracowników. Ponadto coraz precyzyjniejsze środki kontroli osób zatrudnionych, które umożliwiają pracodawcom pozyskiwanie o nich bardzo szczegółowych informacji powodują, że powstają bazy danych, które często nie są związane ze stosunkiem pracy. W związku z tym bardzo ważne jest wyznaczenie granic dla analizowanych w dalszej części rozprawy uprawnień kontrolnych w organizacji.

Rozdział drugi poświęciłam problematyce danych osobowych w zatrudnieniu. Obowiązujące przepisy rodzą bowiem wiele wątpliwości interpretacyjnych, na co nakładają się kolejne, związane z nowymi uregulowaniami prawa unijnego, które zaczną obowiązywać od 25.5.2018 r. – rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27.4.2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (tzw. RODO), co także wpłynie na przetwarzanie przez organizację danych osobowych w dziedzinie prawa pracy, a zatem kandydatów na pracowników i pracowników.

Dane osobowe w zatrudnieniu są częścią składową prawa pracownika do prywatności. Źródeł ochrony dobra osobistego, jakim jest prywatność, można upatrywać zarówno w Konstytucji, jak i w samym Kodeksie pracy czy wreszcie w Kodeksie cywilnym. O ile jednak prywatność wciąż pozostaje dobrem bezpośrednio niezdefiniowanym w przepisach prawa, o tyle dane osobowe doczekały się regulacji ustawowej – ustawy o ochronie danych

osobowych, a także odnoszą się do nich inne przepisy prawa pracy, w tym w szczególności Kodeks pracy. Omówienie problematyki danych osobowych w zatrudnieniu wymaga zatem odniesienia się do problemu wzajemnych relacji tych aktów prawnych.

Rozważania zawarte w tej części opracowania są bardzo ważne, ponieważ tylko dzięki wnikliwej analizie problematyki danych osobowych w obszarze stosunku pracy możliwe jest uzyskanie odpowiedzi na pytanie, jakie są możliwości organizacji w zakresie pozyskiwania informacji o pracowniku i w efekcie ich przetwarzania. Jest to o tyle istotne, że realizacja uprawnień kontrolnych co do zasady łączy się z gromadzeniem danych osobowych.

W rozdziale trzecim, który został poświęcony analizie uprawnień kontrolnych w organizacji, na wstępie przywołuję definicję kontroli w ujęciu nauk ekonomicznych, w tym jej rodzaje i funkcje, a w szczególności proces kontroli, którego przedmiotem są zasoby ludzkie. Te bowiem stanowią jeden z kluczowych dla organizacji obszarów. Kontrola jest jednym z filarów zarządzania organizacją. Jeżeli jednak spojrzymy na zagadnienie kontroli z perspektywy norm prawa pracy, uprawnienie to nie jest już takie oczywiste. Okazuje się bowiem, że w Kodeksie pracy brak jest definicji kontroli. Ponadto żaden przepis tego aktu wprost nie przewiduje prawa pracodawcy do kontroli pracowników. Oczywiście uprawnienie to możemy wywodzić pośrednio z przepisów, przy czym nie należy zapominać o podstawowym problemie, który jest z tym związany. Chodzi mianowicie o zbieg dwóch dóbr prawnie chronionych – interesu organizacji rozumianego jako realizowanie uprawnień kontrolnych wobec pracownika w związku z pełnieniem funkcji organizatorskiej oraz interesu pracownika, który polega na jego prawie do zachowania prywatności. Ma to znaczenie zwłaszcza w świetle intensywnego rozwoju technologicznego, którego jesteśmy świadkami, ponieważ dzięki nowoczesnym narzędziom możliwa jest w zasadzie pełna wiedza o obszarze życia prywatnego.

Przedstawienie definicji kontroli, jej rodzajów i funkcji w ujęciu nauk ekonomicznych stanowi punkt wyjścia do dalszych rozważań, które koncentrują na wskazaniu i omówieniu źródeł uprawnień kontrolnych. W mojej ocenie, są one osadzone przede wszystkim w podporządkowaniu pracowniczym – co jest typową i zarazem naczelną cechą stosunku pracy – oraz, w będącej jego odpowiednikiem po stronie organizacji, funkcji organizatorskiej (kierowniczej). Funkcja organizatorska pracodawcy bez uprawnień kontrolnych nie miałaby bowiem racji bytu. Ponadto przedmiotem zainteresowania uczyniłam świadczenie pracy na ryzyko pracodawcy. Duże znaczenie – w związku z przyjętą przeze

mnie koncepcją prawa do prywatności w stosunku pracy jako autonomii informacyjnej – ma również przesłanka zgody pracownika, której zastosowanie w relacji zatrudnieniowej budzi duże kontrowersje, przy czym podjęłam próbę wykazania, że jest to możliwe. Wskazuję przy tym na warunek dopuszczalności kontroli pracownika, którym jest nienaruszanie granic tzw. prywatności pracowniczej – zdefiniowanej w pierwszej części rozprawy, przy zachowaniu zasady proporcjonalności i jawności stosowanych środków kontroli. Celem jest wypracowanie swoistego kompromisu pomiędzy dwoma wyżej wskazanymi sprzecznymi ze swej natury interesami.

W rozdziale czwartym omówiłam intruzywne środki kontroli pracowników. Nieustający rozwój naukowo-techniczny dostarcza coraz to nowych narzędzi, przy wykorzystaniu których organizacja może kontrolować pracowników. Dzięki nim można zapobiegać różnego rodzaju nadużyciom i egzekwować przestrzeganie przyjętych w miejscu pracy zasad, co sprawia, że organizacje coraz chętniej sięgają po takie rozwiązania. Dostępność różnorodnych rozwiązań technicznych i istnienie ku temu uzasadnionej przesłanki biznesowej nie może jednak przysłańać konieczności weryfikowania, czy działania podejmowane w obszarze kontroli pracowników są zgodne z prawem. Zakres kompetencji kontrolnych wyznaczają bowiem obowiązujące przepisy prawa. W tej części rozprawy zostaną omówione te spośród środków kontroli pracowników, które w mojej ocenie cechuje duży stopień ingerencji w sferę prywatności. Przede wszystkim dotyczy to bardzo złożonej kwestii monitorowania pracowników, dzięki któremu możliwe jest uzyskanie szerokiej wiedzy o ich aktywności, zarówno w czasie pracy, jaki i poza nim. W efekcie jest to niezwykle atrakcyjne narzędzie w procesie skutecznego zarządzania pracownikami. Następnie analizuję także takie środki kontroli jak: kontrola trzeźwości, kontrola odurzenia narkotycznego, kontrola osobista, kontrola poprzez stosowanie testów psychologicznych czy kontrola karalności pracownika. Rozważania uwzględniają również problem dopuszczalności stosowania tych środków kontroli a zatem każdorazowo weryfikowany jest warunek prawidłowej kontroli pracownika, który został sformułowany w rozdziale pierwszym. Chodzi o wskazane tam obszary dozwolonej ingerencji w sferę prywatności pracowników oraz o konieczność przestrzegania zasady proporcjonalności i jawności.

W rozdziale piątym podjęłam natomiast próbę analizy stosowania intruzywnych środków kontroli w ujęciu zarządczym. Zarządzenie zasobami ludzkimi pozostaje bowiem w nierozdzielalnym związku z kontrolą pracy. Podstawowa rola kadry kierowniczej polega na stałej i wnikliwej obserwacji, analizie i ocenie danego działania. Kontrola warunkuje

prawidłowe funkcjonowanie każdej organizacji, gdyż wpływa na jakość i ilość wykonywanej pracy. Końcowym celem końcowym każdej kontroli jest podniesienie sprawności działania organizacji przez usuwanie nieprawidłowości, jej przyczyn i źródeł oraz pobudzanie działań konstruktywnych. Zadania te spełnia jednak tylko tzw. kontrola efektywna, czyli taka, która dostarcza rzetelnych informacji odnośnie do konieczności przeprowadzenia ważnych z punktu widzenia dobra organizacji zmian albo potwierdza, że właściwe jest utrzymanie obecnego stanu. Mówiąc o zmianach, chodzi o takie, który przyniosą pozytywny skutek, np. zwiększenie w czasie pracy okresów przeznaczonych na jej efektywne wykonywanie, wzrost bezpieczeństwa informatycznego, zapobieganie nadużyciom itp. Przedmiotem mojego zainteresowania jest zatem po pierwsze próba ustalenia, czy można wyróżnić parametry kontroli, które decydują o jej efektywności. Po drugie, chodziło o uzyskanie odpowiedzi na pytanie czy takie czynniki jak wielkość firmy, rodzaj kapitału lub istnienie przedstawicielstwa pracowniczego wpływają na postrzeganie parametrów kontroli efektywnej. Po trzecie istotne było również ustalenie, które formy kontroli w ocenie badanych mają najbardziej intruzywny charakter. Wiedza w tym zakresie jest bardzo istotna, ponieważ pozwoli na zoptymalizowanie procesu kontroli. W tym celu zrealizowałam projekt badawczy, w ramach którego przyjęto zasadę triangulacji. Przeprowadzono badania jakościowe – indywidualne wywiady pogłębione oraz badania ilościowe – oparte na technice ankiety, która składała się z baterii pytań, skierowanych do osób kontrolujących lub kontrolowanych. Zastosowano losowy dobór próby badawczej wśród populacji, którą stanowią słuchacze studiów podyplomowych o tematyce prawa pracy, a więc osoby mające bezpośredni związek z problematyką będącą tematem niniejszej rozprawy. W organizacji, to one bowiem są najczęściej odpowiedzialne za dobór, wdrażanie i przeprowadzanie różnego rodzaju środków kontroli, a przynajmniej mają głos doradczy w tym zakresie. Badania objęły słuchaczy kierunku Prawo pracy z czterech największych miast w Polsce tj.: Warszawy, Krakowa, Łodzi i Wrocławia z lat 2015/2016 i 2016/2017. Liczebność próby stanowiła grupa 150 osób, natomiast operat losowania objął grupę 450 osób. Wybór próby badawczej podyktowany był koncentracją kapitału w dużych ośrodkach miejskich, a co za tym idzie zakładaną wolą i otwartością na stosowanie, przez organizacje tam funkcjonujące, różnych nowatorskich rozwiązań – w tym nowoczesnych środków kontroli pracowników. Założyłam przy tym, że istotny może być również wpływ obecnego tam kapitału zagranicznego, który niejako ekstrapoluje zachodnie *know how*. Przyjęte cele udało się częściowo zrealizować. Przeprowadzony projekt badawczy, cechował się bowiem pewnymi ograniczeniami, w szczególności zbyt jednorodną – wbrew przyjętym założeniom – próbą badawczą, co powoduje niemożność generalizowania rezultatów. Udało

się jednak zauważyć pewne prawidłowości, które powinny być brane pod uwagę przez osoby zarządzające, stosujące kontrolę pracowniczą, co w efekcie powinno przełożyć się na wdrażanie koniecznych zmian do polityki zarządzania zasobami ludzkimi.

Kończąc, podejmuję próbę ostatecznego podsumowania zaprezentowanych rozważań, w tym określenia parametrów jakie powinna spełniać kontrola, która jest zarówno zgodna prawem, jak i efektywna.