

PRAKTYCZNY PORADNIK PRAWNICZY

**KONTROLA
PRACOWNIKA
PRZEZ
PRACODAWCĘ**

ASPEKTY PRAWNE, TECHNICZNE I ETYCZNE

Kontroluj skutecznie i zgodnie z prawem!

Sławomir Turkowski

WARSZAWA 2012

KONTROLA PRACOWNIKA PRZEZ PRACODAWCĘ

ASPEKTY PRAWNE, TECHNICZNE I ETYCZNE

Sławomir Turkowski

**KONTROLA
PRACOWNIKA
PRZEZ
PRACODAWCĘ
ASPEKTY PRAWNE, TECHNICZNE I ETYCZNE**

Stan prawny na dzień 1 października 2012 r.

Wydanie I

© Copyright by Sławomir Turkowski

ISBN: 978-83-935855-1-9

WARSZAWA 2012

SPIS TREŚCI

Wstęp	8
Godność pracownika	9
Obowiązki pracodawcy	10
Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi	11
Obowiązki pracownika	12
Funkcje kontroli	13
Fazy kontroli	13
Kwestia uprzedzenia o możliwości dokonania kontroli.....	13
Forma zapoznania pracownika z zamiarem kontroli	14
Konstytucyjna ochrona tajemnicy komunikowania się	14
Uprawnienia pracodawcy	15
Określenie rodzaju wykonywanej pracy	15
Określenie miejsca i czasu wykonania zadania	16
Określenie granic odpowiedzialności za powierzone mienie	16
Poszerzenie uprawnień kierowniczych	17
Nadużycie prawa	17
Dobra osobiste pracownika i jego godność w ujęciu konstytucji	18
Ochrona dóbr osobistych w aspekcie kodeksu cywilnego	19
Prawo pracownika do prywatności w miejscu pracy	20
Zagrożenie dobra osobistego	20
Skrajne modele kontroli	21
Problematyka rewizji osobistej pracownika	21
Zakres rewizji osobistej i sposób jej przeprowadzenia	22
Monitoring i jego rodzaje	22
Kontrola prewencyjna w zakresie stanu zdrowia pracownika	23
Rodzaje kontroli zdrowia pracownika	23
Pojęcie zdrowia w aspekcie prawa pracy	24
Prewencyjna kontrola zdrowia	24
Prewencja a umowa o pracę	25
Negatywne skutki badania profilaktycznego dla pracodawcy	25
Zakres prewencyjnej kontroli pracodawcy w zakresie zdrowia pracownika	26

Szczególne kompetencje kontrolne pracodawcy w zakresie ochrony dobra firmy	27
Źródła podstaw prawnych poddania się kontroli pracodawcy	28
Istota kontroli oraz kwestia poddania się jej	29
Kontrola pracownika a ochrona danych osobowych	30
Dopuszczalność przetwarzania danych osobowych	30
Zakres danych osobowych przy zatrudnianiu pracownika	31
Kryteria dotyczące gromadzenia i przetwarzania danych osobowych pracownika	32
Zakaz przetwarzania danych osobowych	33
Granice ingerencji w prawo do prywatności pracownika	35
Kontrola telepracownika	35
Zalety i wady telepracy	37
Aspekt miejsca i zakresu kontroli w ujęciu telepracy	38
Środki kontroli pracownika	38
Kontrola pracownika w aspekcie użycia przez niego środków odurzających	39
Prawo pracodawcy do kontroli w zakresie użycia środków odurzających	40
Procedura kontrolna	40
Odmowa poddania się badaniu przez trzeźwego pracownika	41
Nietrzeźwość pracownika a środki dowodowe	41
Konsekwencje kontroli pracowników na obecność substancji niedozwolonych	42
Pozytywny wynik badania	44
Kontrola pracownika w aspekcie jego trzeźwości w ujęciu ustawy z dnia 26.10.1982 r. w wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi	45
Formy kontroli stanu trzeźwości	45
Definicja napoju alkoholowego	46
Stan po użyciu alkoholu i nietrzeźwości	46
Osoba upoważniona do przeprowadzenia badania	47
Sposób dokonywania badań koniecznych do ustalenia zawartości alkoholu w organizmie	48
Treść protokołu badania trzeźwości	48
Badanie stanu trzeźwości a godność pracownika	49
Skutki braku zachowania obowiązku trzeźwości przez pracownika	49
Odpowiedzialność porządkowa pracowników	50

Obowiązek naprawienia szkody.....	51
Szkoda wyrządzona osobie trzeciej	51
Zwolnienie się pracownika z odpowiedzialności	52
Konsekwencje ubezpieczeniowe pracownika	52
Kontrola osobista pracownika	53
Kwestia legalności kontroli osobistej pracownika	54
Zasady przeszukania i jego niedopuszczalność	55
Uprawnienia przysługujące pracownikowi w związku z kontrolą	55
Mobbing i jego strona podmiotowa	56
Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi	57
Taktyki mobbingu	57
Kontrola poczty elektronicznej pracownika	58
Kontrola poczty elektronicznej pracownika w ujęciu prawa karnego	59
Instalacja przez pracodawcę systemu szpiegującego na komputerze pracownika ...	60
Dokumentacja z kontroli pracownika a prawo karne procesowe	60
Dowody z zapisu dźwięku lub obrazu	61
Dobra osobiste pracownika	62
Monitoring pracownika	62
Dopuszczalność prawna stosowania monitoringu pracownika	63
Wartość dowodu z monitoringu	64
Monitoring biometryczny	65
Zasada adekwatności	65
Skuteczność zgody pracownika na przetwarzanie jego danych osobowych	66
Skutki nielegalnej kontroli pracownika	67
Przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową	67
Naruszenie tajemnicy korespondencji	68
Stanowisko pracownika jako strony pokrzywdzonej na skutek nielegalnej kontroli pracodawcy	69
Pracownik w postępowaniu przygotowawczym	70
Skierowanie sprawy do mediacji	70
Stanowisko pracownika w trakcie toczącego się procesu	71
Dobrowolne poddanie się karze	72

Kontrola pracownika – aspekty prawne, techniczne i etyczne

Państwowa Inspekcja Pracy w procesie karnym	73
Użycie wariografu w aspekcie kontroli pracownika	73
Kontrola pracownika za pomocą badań poligraficznych	74
Zakres kontroli skrzynki e-mail pracownika	75
Pułapki kryminalistyczne i ich podział	76

WSTĘP

Czy kontrolowany pracownik jest bardziej efektywny?

Poglądy na tę kwestię będą oczywiście różne. Kontrola ma przecież przynieść konkretny zysk: zwiększoną efektywność i produktywność przedsiębiorstwa. Moim zdaniem najlepszy jest kontrolowany, ale który jednocześnie nie czuje na sobie tej kontroli. Wszystko zależy od stylu, w jakim sprawowane jest kierownictwo. Wszystko powinno być kwestią zaufania, które moim zdaniem powinno być w sposób właściwy dozowane. Kiedyś kontrolę nad pracownikiem sprawował bezpośredni przełożony, dzisiaj w dobie postępu technicznego odbywa się w sposób bardziej rozbudowany.

Żyjemy w czasach kontrola odgórnej, wykonywanej w sposób bieżący, obserwowani przez kamery, systemy GPS, lokalizujące miejsce naszego przebywania, wszelkiego rodzaju monitoring, nawet wariograf. Internet w sposób diametralny zmienił monitoring wykonywania obowiązków przez pracownika.

Punkty widzenia w kwestii kontrolowania pracowników mogą być różne, my jednak zajmiemy się tematem w jednym aspekcie. Zawsze się znajda jej zwolennicy i przeciwnicy, w zależności najczęściej od tego, po której stronie się znajdują – pracodawcy czy pracownika.

Gdy już jednak bierzemy pod uwagę wykonywanie kontroli w stosunku do pracownika, to z całą pewnością chcemy, by była ona skuteczna, zgodna z prawem i niezauważalna.

Jaki cel ma kontrola pracownika?

Przede wszystkim zapobieganie patologiom. Ale patologią jest także nadmierna kontrola, która paraliżuje pracę. Jest niewłaściwa jak każda skrajność.

Kwestia kontroli pracownika zahacza o wiele dziedzin prawa.