

Nagrywanie szefa i przez szefa to norma

ZATRUDNIENIE | Telefon, dyktafon, ukryte kamery czy zakładowy system monitoringu coraz częściej stają się orężem w sporach między firmą a pracownikiem. Taki dowód nie zawsze bywa legalny

TOMASZ ZALEWSKI

Dostępność sprzętu i jego skuteczność, np. w głośnych aferach polityczno-gospodarczych, ośmiela do używania go również w firmach.

– Nie ma przepisów, które wykluczałyby dopuszczenie przez sąd dowodu z nagrania. Podlega on ocenie jak każdy inny dowód. Oczywiście, jeżeli nagranie stanowi jedyny dowód, strona może zarzucić, że był manipulowany. Jednakże najczęściej są w sprawie także inne dowody, np. zeznania świadków – mówi Mariola Ściągala-Pentak, przewodnicząca VII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Rejonowego w Katowicach.

Kamery na ratunek

Kilka miesięcy temu media obiegała sprawa kasjerki jednego ze sklepów sieci Biedronka, która twierdziła, że musiała załatwić swoją potrzebę fizjologiczną w... kasowym boksie, bo odmówiono jej możliwości skorzystania z toalety. Sprawa trafiła do sądu, a pracodawca został napiętnowany przez opinię publiczną. Okazało się jednak, że pracownica kłamała, co wykazały nagrania ze sklepowego monitoringu.

Taki sprzęt może udowodnić również inne nieprawidłowości.

– Kamery monitorujące wejście do jednego z zakładów pomogły wykazać, że mężczyzna, który domagał się pieniędzy za pracę w dni wolne, wcale do firmy nie przychodził – opowiada radca prawny Grzegorz Orłowski z kancelarii Orłowski Patulski Walczak.

Elektronikę wykorzystują także pracownicy. – Nasi klienci mają świadomość, że mogą być nagrywani. Pytają, co zrobić, gdy podejrzewają ukryty dyktafon. Radzimy, aby w każdej sytuacji prowadzili rozmowę tak, jakby była nagrywana. Coraz częściej jednak w biurach znajdują się pomieszczenia, w których są zainstalowane urządzenia uniemożliwiające nagrywanie – mówi Grzegorz Rusczyk z kancelarii prawa pracy Bartłomieja Raczowskiego.

– Kilkakrotnie sprzedawałem pracodawcom minikamery, dzięki którym mogli udowodnić nielegalne działanie pracowników, np. okradanie firmy. Szefowie ryzykują, bo na takie podglądanie jest paragraf – przyznaje Czesław Wiencis z Euro Soft, dystrybutor sprzętu detektywistycznego.

– Bardzo często spotykałem się z nagraniami wykorzystywanymi jako dowody w sprawie. Trzeba jednak pamiętać, by ich treść nie naruszała dóbr osobistych osób, które są na nich utrwalone. W przeciwnym

– OPINIA

Agnieszka Fedor

advokat, doradca w WKB Wierciński, Kwieciński, Baehr



Możliwość dopuszczenia dowodu z nagrania uzyskanego bez wiedzy i zgody osoby nagrywanej w postępowaniu cywilnym jest wciąż sporna. Niewątpliwie takie nagranie narusza konstytucyjne prawo do tajemnicy komunikowania się i do ochrony prywatności. Przeważa jednak pogląd,

razie ten, kto je ujawnia, naraża się na odpowiedzialność – przestrzega Jacek Sobczyk, były sędzia w sądzie pracy.

Dowód i forma nacisku

Nagrania bywają czasem jedyną formą udowodnienia nagannych praktyk w firmie, np. mobbingu czy molestowania seksualnego.

– Słyszałem o sytuacji, w której pracownik, chcąc uzyskać korzystne warunki odejścia z firmy, powoływał się w sądzie na nagranie jakichś rozmów z przełożonym. Nie wiadomo,

DLA „RZ”

zazwyczaj podzielany przez sądy pracy, że sąd może taki dowód dopuścić, jeśli stwierdzi jego przydatność w wykazaniu, że doszło do naruszenia dobra prawnego o istotnej wartości (np. godności pracownika). Należy też wspomnieć, że możliwość wykorzystania nagrania uzyskanego bezprawnie w postępowaniu cywilnym została wyraźnie dopuszczona przez Sąd Najwyższy w wyroku z 25 kwietnia 2003 r. (sygn. IV CKN 94/01). Nagranie z kamery może stanowić dowód, tym bardziej jeśli w regulaminie pracy obowiązującym w firmie zawarto informację o monitoringu w zakładzie.

czy takie nagranie rzeczywiście istniało, ale pracodawca zmięknął i zgodził się na ustępstwa. Uważam jednak, że źle by się stało, gdyby w sądach masowo dopuszczane były dowody uzyskane w sposób podstępny, bez zgody i wiedzy drugiej strony – mówi mec. Orłowski.

– Są nagrywane, jednak z reguły oficjalnie, rozmowy związkowców z pracodawcą przy negocjowaniu układów zbiorowych – przypomina radca prawny Marcin Wojewódka. ■

@ | masz pytanie, wyślij e-mail do autora

t.zalewski@rp.pl