

Warszawa, d n . 1 6 . 0 3 . 2 0 0 0 r.

RPO/287689/98/VIII/DU

Pan
Longin Komołowski
Wicepremier
Minister Pracy i Polityki Społecznej

Szanowny Panie Premierze

Od pewnego czasu media informują, że różne firmy, przede wszystkim prywatne, sprawdzają kandydatów do pracy i pracowników stosując poligraf do mierzenia i rejestracji ich reakcji fizjologicznych na zadawane pytania. Niejednokrotnie wyniki tych badań decydują o przyjęciu danej osoby na określone stanowisko lub o rozwiązaniu istniejącego stosunku pracy, często w trybie natychmiastowym.

O takim fakcie został także poinformowany Rzecznik Praw Obywatelskich przez grupę osób zatrudnionych w instytucji państwowej (GIC), którym zaproponowano poddanie się badaniom z użyciem poligrafii przed powierzeniem stanowiska funkcjonariusza inspekcji celnej.

Badania przy pomocy wykrywacza kłamstw stanowią więc dodatkowy, niekonwencjonalny element weryfikacji pracowników na określone stanowiska (do określonej służby). Wykorzystuje się przy tym szeroki zestaw pytań o bardzo różnorodnej tematyce m.in. dotyczącej stanu zdrowia, kontaktów rodzinnych i środowiskowych, przeżyć i zdarzeń z życia

osobistego, towarzyskiego, zawodowego itd. przy czym w wielu przypadkach nie pozostają one w związku z wykonywaną pracą. Pytania te niewątpliwie naruszają sferę życia prywatnego obywateli, chronionego Konstytucją RP (art.47). Wprawdzie pracodawcy zasłaniają się tym, że poddanie się badaniom poligraficznym przez pracownika (osobę ubiegającą się o pracę) jest dobrowolne, lecz już sam fakt istniejącego bezrobocia i wiążących się z tym trudności w podjęciu pracy zarobkowej, sytuuje pracodawcę na pozycji uprzywilejowanej i dominującej. Stosowanie coraz bardziej rygorystycznych (niekonwencjonalnych, dolegliwych) metod rekrutacji oraz oceny i kontroli pracowników tę pozycję jeszcze wzmacnia.

Poligraf rejestruje i wykrywa stany podwyższonej emocji występujące podczas badania w psychice badanego, co ma wskazywać na mówienie w tym momencie nieprawdy. Wątpliwości moje budzi przydatność tego badania w stosunkach pracy, tak w momencie ich nawiązywania jak i kontynuowania oraz rozwiązywania.

Według ekspertów, emocje nie zawsze muszą towarzyszyć wypowiedziom kłamliwym, a zatem nie można wyników badania poligraficznego uznać, w każdym przypadku, za kategorię dowodu kłamstwa lub prawdy. Tymczasem w praktyce poligraf często przesądza o sytuacji zawodowej badanego. Skutki badania, poza przeżyciami jakich doznaje badany, mogą być daleko idące, o czym świadczy chociażby sprawa rozpatrywana przez warszawski sąd pracy sygnalizowana w „*Rzeczpospolitej*” z dnia 14 lutego br.

Żaden z przepisów prawa pracy nie zabrania wprost stosowania badania przy użyciu poligrafu w stosunkach pracy. W przepisach rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych (Dz. U. Nr 62 poz.286) wymieniony jest katalog dokumentów jakich pracodawca może żądać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie oraz wykaz dokumentów związanych ze stosunkiem pracy. Akt ten nie wskazuje na zasadność sporządzania i gromadzenia przez pracodawców innych

dokumentów personalnych lub stosowania wobec pracowników szczególnych badań kwalifikacyjnych i innych testów sprawdzających ich uczciwość i prawdomówność, jeżeli nie wynika to z odrębnych przepisów prawa.

To uregulowanie prawne nie stanowi - jak widać - wystarczającej bariery dla rozprzestrzeniającej się praktyki gromadzenia przez pracodawców innych jeszcze informacji i przy użyciu dowolnie wybranych urzędzeń.

Dodatkowo pragnę podkreślić, że ten środek nie harmonizuje z art. 171 § 1 K.p.k., którego celem jest ustalenie prawdomówności osoby przesłuchiwanej w toku procesu karnego.

Przedstawiając powyższe uprzejmie proszę Pana Ministra o zainteresowanie się problemem i ewentualne podjęcie działań legislacyjnych zakazujących wprost lub ujmujących we właściwe ramy prawne zasadność (możliwość) stosowania określonych środków technicznych w procesie negocjacyjnym poprzedzającym nawiązanie stosunku pracy, jak i w czasie jego trwania, a także wykorzystywania ich przez pracodawców jako środka dowodowego w sporach z pracownikiem.

Będę zobowiązany za powiadomienie mnie o zajęтым stanowisku.

ZASTĘPCA

Rzecznika Praw Obywatelskich

/- / dr Jerzy Świątkiewicz