



Warszawa, 03/04/2006r.

**RZECZPOSPOLITA POLSKA**  
**Rzecznik Praw Obywatelskich**

*dr Janusz KOCHANOWSKI*

**RPO-528371-VIII/06/AF**

00-090 Warszawa Tel. centr. 0-22 551 77 00  
Al. Solidarności 77 Fax 0-22 827 64 53

**Pan**

**Krzysztof Michałkiewicz**

**Minister Pracy i Polityki Społecznej**

***Wielce Szanowny Panie Ministrze***

W ostatnim czasie powróciła na łamy prasy kwestia poddawania pracowników badaniom przy pomocy wariografu. Pozwolę sobie zatem w skrócie poinformować Pana Ministra o sprawach, które w tej kwestii do tej pory wpłynęły do kierowanego przeze mnie Biura.

W 1998 r. do Rzecznika Praw Obywatelskich zwróciła się Helsińska Fundacja Praw Człowieka z prośbą o podjęcie działań mających na celu wyjaśnienie zarzutów pracowników Generalnego Inspektoratu Ceł wobec pracodawcy, powstałych w związku z tworzeniem korpusu funkcjonariuszy GIC.

Zarzuty pracowników dotyczyły nałożenia na nich obowiązku poddawania się szczegółowym testom psychofizycznym, w tym badaniom przy pomocy wariografu oraz specjalistycznym badaniom lekarskim, w tym WR i HIV. Pracownicy kwestionowali także zakres ankiety osobowej do złożenia której zostali zobowiązani a także fakt, iż pracodawca nie informuje ich o wynikach testów psychofizjologicznych, co uniemożliwia im wystąpienie z żądaniem powtórzenia badań. Pracodawca nie informował również pracowników o podstawie prawnej podjętych działań.

W tej sprawie do Rzecznika wystąpili również bezpośrednio pracownicy GIC. Rzecznik wystąpił więc do GIC z prośbą o ustosunkowanie się do stawianego przez Zainteresowanych zarzutu braku umocowania ustawowego podjętych działań oraz o nadesłanie ankiety osobowej i pytań stosowanych przy badaniach z użyciem wariografu.

Generalny Inspektor Celny poinformował Rzecznika, iż badania z użyciem wariografu będące częścią składową cyklu testów i badań psychofizjologicznych związanych z powołaniem do korpusu są dobrowolne, a odmowa uczestnictwa nie pociąga za sobą żadnych konsekwencji

służbowych. Zdaniem Generalnego Inspektora przeprowadzane badanie psychologiczne i poligraficzne pozwala ograniczyć ryzyko dopuszczenia do służby osób nie zrównoważonych psychicznie, gwałtownych czy nieodpornych na stres. Wyniki badań nosiły klauzulę poufności a dostęp do nich posiadał wyłącznie Generalny Inspektor Celny i wyznaczone przez niego osoby.

Zdaniem Rzecznika, analiza przesłanego przez Generalnego Inspektora Celnego kwestionariusza badania poligraficznego budziła poważne zastrzeżenia m. in. z powodu wkraczania w sferę intymnych spraw i przeżyć osobistych badanego, dwuznaczności zawartych w sformułowaniach, sugerowania zaistnienia w życiu osobistym określonych zdarzeń i sytuacji, stawiania pytań, do których służby pozamedyczne nie powinny mieć dostępu.

Z uwagi na powyższe Rzecznik przedstawił tę sprawę Generalnemu Inspektorowi Danych Osobowych w zakresie zgodności przetwarzanych danych z przepisami o ochronie danych osobowych. Do Rzecznika nie wpłynęła jednak odpowiedź w tej sprawie.

Minister Pracy z kolei poinformował Rzecznika, że zlecił wykonanie odpowiednich ekspertyz prawniczych a po ich otrzymaniu zajmie stanowisko w sprawie. Niestety ekspertyza taka nie została sporządzona z powodu rezygnacji przez specjalistę z wykonania zadania.

Problem ten pojawił się ponownie w korespondencji kierowanej do Rzecznika Praw Obywatelskich w grudniu 2005 r. Jeden z pracowników Fabryki Mebli Tapicerowanych skarżył się, iż w związku z próbą wywozu mienia Fabryki, został poddany badaniom poligraficznym. Przedłożono mu do podpisania oświadczenie o treści: „W związku z próbą wywozu dnia..... tkaniny w ilości 31 wałków, poszyć oraz fotela przez pracowników spółki wyrażam zgodę na przeprowadzenie badań poligraficznych /czyli z użyciem tzw. wykrywacza kłamstw/”. Zdaniem Zainteresowanego było to naruszenie praw pracowniczych.

Z dniem 1 stycznia 2004 r. dodano do Kodeksu pracy art. 22<sup>1</sup> regulując w ten sposób kwestie dostępu do danych osobowych przez pracodawcę. Artykuł ten określa trzy grupy danych osobowych, których może żądać pracodawca. Pierwszej z nich może domagać się od kandydata na pracownika, drugiej od pracownika, a trzeciej od kandydata i pracownika. Pracodawca nie może więc żądać podania innych danych osobowych. Przepis ten określa także formę przekazania tych danych (w formie oświadczenia).

Badanie za pomocą wariografu oraz zakres pytań często wykracza poza określone Kodeksem pracy granice, stąd pracodawcy przed wykonaniem takiego badania uzyskują podpisaną przez pracownika, pisemną zgodę na badania. Biorąc pod uwagę obecny stan rynku pracy trudno założyć, iż w każdym przypadku poddanie się takim badaniom jest w istocie dobrowolne.

Wątpliwości budzi także poddawanie badaniom wariograficznym pracowników w razie zaistnienia podejrzenia dokonania przez nich przestępstwa np. kradzieży. W takim bowiem przypadku prowadzenie dochodzenia należy do organu ścigania a nie pracodawcy.

Wobec braku regulacji prawnych zakazujących pracodawcom lub ściśle regulujących stosowanie badań poligraficznych w stosunku do kandydatów do pracy na określonych stanowiskach, a także wobec zatrudnionych pracowników, temat ten ciągle wywołuje wiele kontrowersji i należy się spodziewać, że będzie wywoływał w przyszłości.

Z uwagi na powyższe, stosownie do art. 16 ust. 1 ustawy z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich (Dz. U. z 2001 r. Nr 14, poz. 147), zwracam się z uprzejmą prośbą do Pana Ministra o przeanalizowanie poruszonych powyżej kwestii i ewentualne rozważenie potrzeby wprowadzenia do Kodeksu pracy konkretnych regulacji prawnych normujących kwestię wykorzystywania wariografu w stosunkach pracy. Moim zdaniem wymagałoby to uprzedniego zbadania przydatności badań z użyciem wariografu dla potrzeb stosunków pracy.

*Łączę wyrazy szacunku*

*/-/ Janusz Kochanowski*