

*Marcin Smolski*

## O DOPUSZCZALNOŚCI PRZEPROWADZANIA KONTROLI OSOBISTEJ PRACOWNIKÓW RAZ JESZCZE

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13.04.1972 r.<sup>1</sup> stanowi wciąż aktualne źródło wskazówek istotnych dla określenia dopuszczalności i sposobu kontroli osobistej pracowników. Sąd nakreślił w nim ramy legalności jej przeprowadzania i uznał, że „stosowane szeroko w ramach przepisów regulaminów pracy lub ustalonych zwyczajów przeszukiwanie członków załogi w celu zapobiegania wynoszeniu mienia z zakładów pracy jest zgodne z prawem i nie narusza dóbr osobistych pracowników wówczas, gdy pracownicy zostali uprzedzeni o możliwości stosowania tego rodzaju kontroli i gdy kontrola ta jest wykonywana w porozumieniu z przedstawicielstwem załogi w sposób niepozostający w sprzeczności ze swym społeczno-gospodarczym przeznaczeniem lub zasadami współżycia społecznego”.

Omawiany wyrok wydany został na tle poprzedniego stanu prawnego i współcześnie zauważyć można pewne wątpliwości związane z interpretacją pojęcia „w porozumieniu”, dotyczącego sposobu uzgadniania procedury kontroli osobistej pracowników z przedstawicielami załogi. Z ww. orzeczenia Sądu Najwyższego wywodzony jest obecnie wniosek, że porozumienie, o którym w nim mowa, ma wyłącznie charakter konsultacji, a nie wyrażenia zgody.<sup>2</sup> Pogląd taki uważam za błędny. Przenoszenie w aktualnie obowiązujące ramy prawne konstrukcji wypływających z ww. orzeczenia, bez uprzedniej analizy porównawczej stanu prawnego obowiązującego w chwili wydania wyroku z teraźniejszymi strukturami prawnymi, jest niewłaściwe. Prowadzić może to w efekcie do mylnych wniosków i interpretacji. Dla niniejszych rozważań istotne jest ponadto umiejscowienie wśród poprzednio obowiązujących wewnątrzzakładowych aktów prawnych procedury kontroli osobistej pracowników oraz przypisanie uprawnień do jej uchwalania przysługujących wówczas samorządowi pracowniczemu i związkom zawodowym. Tak zdiagnozowany stan prawny pozwala na wychwycenie różnic pomiędzy ówczesnymi a obecnymi regulacjami prawnymi oraz ułatwia prawidłowe zlokalizowanie kontroli osobistej pracowników wśród procedur wewnątrzzakładowych.

<sup>1</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z 13 kwietnia 1972 r., I PR 153/72, OSNC 1972/10/184.

<sup>2</sup> M. Chakowski, P. Ciszek, *Monitorowanie pracowników*, Gazeta Prawna, 03 listopada 2005, nr 214, podobnie K. Obalka, *Granice legalności kontroli osobistej pracownika*, [w:] *Kontrola pracownika. Możliwości techniczne i dylematy prawne*, red. Z. Góral, Warszawa 2010, s. 186-187.

Analiza uzasadnienia ww. wyroku prowadzi do wniosku, że Sąd Najwyższy wyraźnie wskazał regulamin pracy jako odpowiednie miejsce do umieszczenia regulacji dotyczących przeszukania pracowników. Zaznaczył, że jest to właściwy akt wewnątrzzakładowy, w którym ewentualnie zawarte może być również upoważnienie dla kierującego zakładem pracy do wydania zarządzenia zezwalającego na taką kontrolę. Sąd Najwyższy podkreślił, że „wykonanie kontroli wchodzi w zasięg przestrzegania porządku i dyscypliny pracy”, czyli jest rozumiane jako uprawnienie kierownictwa zakładu pracy, przysługujące mu w procesie zapewnienia przestrzegania porządku i dyscypliny pracy. Takie zdefiniowanie uprawnień pracodawcy dodatkowo skutkowało tym, że materia kontroli osobistej pracowników nie mogła być wówczas uregulowana w żadnym innym akcie wewnątrzzakładowym, lecz musiała znaleźć się w regulaminie pracy. W doktrynie prawa pracy dominował i utrwalił się pogląd, według którego uprawnienie pracodawcy do kontroli i nadzoru nad pracownikami, w granicach przyjętego przez nich zobowiązania do świadczenia umówionego rodzaju pracy pod kierownictwem pracodawcy, jest częścią składową uprawnień kierowniczych pracodawcy<sup>3</sup>.

Wykonywanie czynności kontroli osobistej Sąd Najwyższy wywodził wprost z praktyki istniejącej już w zakładach pracy, a polegającej na poddawaniu członków załogi kontroli, co stanowiło wówczas element prewencji, mający na celu zapobieganie „wynoszeniu mienia społecznego objętego działalnością takich zakładów pracy, w których ze względu na szczególne cechy tej działalności mienie społeczne wymaga szczególnej ochrony”. Sąd przywołał przykładowo „gotowe” rozwiązania normujące tryb dokonywania kontroli dokonywane w ramach przestrzegania porządku i dyscypliny pracy, wynikające wprost z ramowych regulaminów pracy zakładów społecznej służby zdrowia<sup>4</sup>. Jak zauważył skład orzekający, w innych zakładach pracy zagadnienie to podlegało unormowaniu w regulaminie pracy, zgodnie z wytycznymi wypływającymi z wydanej na podstawie uchwały Rady Ministrów z 16.08.1957 r. Nr 327<sup>5</sup>. W Rozdziale I §1 ust. 1 ww. uchwały zalecano wprowadzenie w przedsiębiorstwach uspołecznionych regulaminów pracy, określających prawa i obowiązki pracowników, zgodnie z wytycznymi stanowiącymi załącznik do uchwały.

W załączniku (Wytyczne do opracowania regulaminów pracy w uspołecznionych przedsiębiorstwach), w punkcie I umieszczono zasadę mówiącą, że wytyczne do opracowania regulaminów pracy odnoszą się do wszystkich uspołecznionych przedsiębiorstw,

<sup>3</sup> H. Lewandowski, *Możliwości kontrolowania pracownika w ramach uprawnień kierowniczych pracodawcy - zagadnienia ogólne*, [w:] *Kontrola pracownika. Możliwości...*, s. 29 i nast.; Tenże Autor analizuje to zagadnienie w monografii: *Uprawnienia kierownicze w umownym stosunku pracy*, Warszawa 1977, s. 24-25; Pogląd przeciwny prezentuje np. J. Skoczyński, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2011, art. 104<sup>1</sup>, Nb. 6.

<sup>4</sup> Wytyczne dotyczące ramowych regulaminów pracy zakładów społecznej służby zdrowia; Dz. Urz. MZiOS z 1969 r. Nr 8, poz. 26.

<sup>5</sup> Tekst jednolity uchwały Rady Ministrów z 16 sierpnia 1957 r. nr 327; M. P. z 1968 r., nr 3, poz. 22, [w:] T. Jackowski, J. Kruszewska, *Dyscyplina pracy. Przepisy i komentarz*, Warszawa 1970, s. 23 i nast.

bez względu na liczbę zatrudnionych pracowników, a w punkcie II załącznika zawarto procedurę ustalania i uzgadniania treści regulaminu.

Dodać należy, że w tamtym okresie doktryna prawa pracy nie negowała istoty i poprawności umieszczenia procedury kontroli osobistej pracownika w regulaminie pracy<sup>6</sup>. Wskazywano, że jest ona elementem składowym części obligatoryjnej regulaminu pracy, powiązaniem z obowiązkami pracownika<sup>7</sup>. Podkreślano jednocześnie, że pracodawca poprzez przepisy uchwały nr 327 uzyskał najszerzy stopień samodzielności właśnie w zakresie konkretyzacji obowiązków pracownika<sup>8</sup>. Uwypuklano szeroką i swobodną inicjatywę zarówno kierownictwa zakładu pracy, jak i samorządu robotniczego w decydowaniu o treści i zakresie spraw umieszczanych w regulaminie pracy<sup>9</sup>. Świadczy to o tym, że regulamin pracy uznawano za najwłaściwsze miejsce do unormowania m.in. zagadnienia kontroli osobistej pracowników.

Dla dalszych rozważań istotne w tym miejscu jest przypomnienie trybu, jaki prowadził wówczas do uzgodnienia regulaminu pracy. W czasie wydania omawianego wyroku kompetencje do jego zawarcia przysługiwały związkom zawodowym oraz przedstawicielom samorządu pracowniczego. Podzielić je można było na odnoszące się do współdecydowania lub współdziałania z pracodawcą, z kolei niektóre uprawnienia mogły mieć charakter stanowczy, a inne opiniodawczy. Analiza punktu II załącznika prowadzi do wniosku, że tryb wydawania regulaminu inaczej kształtował się w przypadku istnienia rady zakładowej (zarząd zakładowej organizacji związkowej – dekret o zmianie dekretu z 06.02.1945 r. o utworzeniu rad zakładowych<sup>10</sup>), a odmiennie, gdy funkcjonowała rada robotnicza (samorząd robotniczy – ustawa o samorządzie robotniczym z 20.12.1958 r.<sup>11</sup>). W pierwszym wypadku projekt regulaminu opracowywał kierownik zakładu pracy, a akceptowała go, przed przedstawieniem do ostatecznego zatwierdzenia przez zarząd okręgowego związku zawodowego, rada zakładowa (delegat)<sup>12</sup>. Ukształtowanie pozycji rady zakładowej (delegata) nadawało jej prawo wypowiedzenia się, co do wszystkich postanowień proponowanego projektu, zgłaszania poprawek i zastrzeżeń, które muszą być uwzględniane przez kierownika zakładu<sup>13</sup>. W tym trybie radzie zakładowej przyznawano głos stanowczy w procesie ustalania regulaminu pracy. Z kolei, w przypadku gdy w przedsiębiorstwie pracy funkcjonowała rada robotnicza, w zakładach tych ustalenie regulaminu pracy należało do wyłącznej kompetencji konfe-

<sup>6</sup> Na pewne ówczesnie pojawiające się problemy, związane z umiejscowieniem regulacji kontroli pracowników przy opuszczaniu zakładu pracy zwracał uwagę H. Lewandowski, *Uprawnienia kierownicze...*, s. 24.

<sup>7</sup> Z. Salwa, *Charakter prawny i zakres regulacji regulaminu pracy w PRL*, Warszawa 1964, s. 107.

<sup>8</sup> Tamże, s. 116.

<sup>9</sup> Z. Salwa, *Regulamin pracy*, [w:] *Podstawowe problemy prawa pracy*, red. Z. Salwa, W. Szubert, M. Święcicki, Warszawa 1957, s. 119.

<sup>10</sup> Dekret z 06 lutego 1945 r. o zmianie dekretu o utworzeniu rad zakładowych (Dz. U. z 1947 r. Nr 24, poz. 92).

<sup>11</sup> Ustawa z 20 grudnia 1958 r. o samorządzie robotniczym (Dz. U. z 1958 r. Nr 77, poz. 397).

<sup>12</sup> Z. Salwa, *Prawo pracy*, Warszawa 1970, s. 64.

<sup>13</sup> Tamże, s. 64.

rencji samorządu robotniczego<sup>14</sup> (naczelný organ samorządu robotniczego). Ostateczny tekst regulaminu (w obu przypadkach) był następnie przedstawiany do zatwierdzenia – pod kątem widzenia zgodności jego treści z przepisami prawa – zarządowi okręgowemu właściwego związku zawodowego<sup>15</sup>. Charakterystyczne dla ww. rozwiązań było to, że zarówno związki zawodowe, jak i samorząd pracowniczy posiadały głos stanowczy w procesie uzgadniania regulaminu pracy, a procedura jego zatwierdzenia była dwuin-stancyjna.

Wejście w życie Kodeksu pracy<sup>16</sup> z 26.06.1974 r. zmieniło podstawę prawną wydawania regulaminu pracy. W oparciu o art. 104 §2 i 3 k.p. Rada Ministrów wydała rozporządzenie w sprawie regulaminów pracy oraz zasad usprawiedliwiania nieobecności w pracy i udzielania zwolnień od pracy z 20.12.1974 r.<sup>17</sup>, którego §3 ust. 1 stanowił: „Regulamin pracy ustala kierownik zakładu pracy po porozumieniu z radą zakładową”. W przedsiębiorstwach, w których funkcjonował samorząd robotniczy uprawnienie do wydawania regulaminu pracy pozostało w jego dyspozycji, a przepisy ustawy o samorządzie robotniczym stały się *lex specialis* wobec ww. rozporządzenia<sup>18</sup>. W tamtym okresie nowa podstawa prawna wydawania regulaminu pracy nie spowodowała zmiany podejścia doktryny prawa pracy do zagadnienia umiejscowienia procedur kontrolnych. Zwrócić uwagę należy, że katalog rażącego naruszenia ustalonego porządku i dyscypliny pracy ujęty w §5 rozporządzenia powinien być przejęty przez regulaminy pracy. Obowiązki wymienione w §5 ust. 1 rozporządzenia mogły być, zgodnie z poglądami doktryny konkretyzowane i rozwijane w regulaminie pracy z dostosowaniem do warunków danego zakładu pracy. Rozporządzenie wskazywało jedynie na typowe, generalnie występujące elementy należytej organizacji pracy, które winny być ustalone w regulaminie pracy, nie zamykało natomiast możliwości uregulowania w nim także i innych, ważnych dla danego zakładu pracy elementów porządku pracy<sup>19</sup>. Dopuszczano uszczegóławianie pojęcia porządku i dyscypliny pracy, ze wskazaniem na czym ma to polegać oraz jakie w tym zakresie obowiązują reguły postępowania<sup>20</sup>. Akcentowano, że regulamin pracy powinien ustalać tryb załatwiania spraw porządkowych (niewątpliwie procedura kontrolna zapewnia jej utrzymanie – przyp. autora) oraz wskazywać zachowanie się pracownika, które jest

<sup>14</sup> Tamże.

<sup>15</sup> Tamże, s. 65.

<sup>16</sup> Ustawa z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 95 z późn. zm.)

<sup>17</sup> Rozporządzenie z 20 grudnia 1974r. w sprawie regulaminów pracy oraz zasad usprawiedliwiania nieobecności w pracy i udzielania zwolnień od pracy (Dz. U. z 1974 r. Nr 49, poz. 299).

<sup>18</sup> W. Szubert, *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1980, s. 75. Na pewne pojawiające się w doktrynie wątpliwości dotyczące oceny formy udziału rady zakładowej przy ustalaniu regulaminu pracy zwracał uwagę K. Kolasiński, *Podstawy prawa pracy*, Toruń 1979, s. 61-62.

<sup>19</sup> Z. Salwa, *Prawo pracy PRL w zarysie*, Warszawa 1977, s. 74-75.

<sup>20</sup> J. Pachó, *Stosowanie prawa pracy*, [w:] J. Bról, J. Pachó, *Prawo pracy w praktyce komisji rozjemczych i odwoławczych do spraw pracy*, Warszawa 1979, s. 157.

szczególnie rażącym naruszeniem ustalonego w zakładzie pracy porządku i dyscypliny pracy jak, np. spożywanie alkoholu<sup>21</sup>.

Na tym tle charakterystyczna jest uchwała Sądu Najwyższego z 14.12.1978 r., mająca moc zasady prawnej<sup>22</sup>, w uzasadnieniu której sąd stwierdził, że zakład pracy mógł stosować wszelkie środki dowodowe mogące być źródłem informacji o fakcie nietrzeźwości pracownika jak, np.: wyniki zastosowania probierza trzeźwości, wyniki analizy krwi lub moczu na zawartość alkoholu czy wyniki oględzin lekarskich. Stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy Sąd Najwyższy wytknął jako rażące naruszenie ustalonego porządku i dyscypliny pracy, przez co zgodnie z §6 ust. 3 cytowanego rozporządzenia w sprawie regulaminów pracy, pracodawca miał obowiązek niedopuszczenia pracowników znajdujących się w stanie nietrzeźwości do wykonywania pracy.

Pozwala to pośrednio na wyprowadzenie wniosku, że Sąd Najwyższy dopuszczał możliwość dokonywania kontroli pracowników jako takiej, skoro akceptowano jej przeprowadzanie w celu określenia czy stawili się do pracy w stanie nietrzeźwości, a przez to zasady jej przeprowadzania mogły być umieszczane w regulaminie pracy<sup>23</sup>. W doktrynie wskazywano na konieczność lokalizowania procedur, np. dotyczących zabezpieczenia zakładu przed kradzieżą czy postępowania wyjaśniającego w przypadku zgłaszanych kradzieży, właśnie w regulaminie pracy<sup>24</sup>. Podkreślano, że regulamin pracy stanowił formę realizacji uprawnień kierowniczych, stąd dokonywanie kontroli przy wyjściu z zakładu pracy zaliczano do uprawnień dyrektywnych kierownictwa, znajdujących swój wyraz w części organizacyjno-porządkowej regulaminu pracy<sup>25</sup>. Wyrażano jednoznaczny pogląd, że w regulaminie mogą znaleźć się normy przewidujące obowiązek poddawania się przez pracowników osobistej kontroli przed opuszczeniem zakładu pracy<sup>26</sup>.

Reasumując, przeprowadzona analiza upoważnia do twierdzenia, że sformułowanie „w porozumieniu z przedstawicielami załogi” użyte w omawianym wyroku odnosiło się do procesu zawierania z uprawnionymi podmiotami porozumienia rozumianego jako regulamin pracy. Załoga zakładu pracy poprzez samorząd pracowniczy i związki zawodowe posiadała w tym przypadku głos wiążący, decydujący o jego treści. Mogło to przekładać się na decyzję

<sup>21</sup> J. Pacho, *Źródła prawa pracy*, [w:] *Nowe prawo pracy*, red. R. Korolec, J. Pacho, Warszawa 1975, s. 39-40.

<sup>22</sup> Uchwała Sądu Najwyższego, w składzie 7 sędziów – zasada prawna z 14 grudnia 1978 r., V PZP 7/78, OSNC 1979/1-2/21.

<sup>23</sup> W doktrynie prawa pracy na tle ww. uchwały podkreślano, że „stwierdzenie stanu nietrzeźwości należy do kompetencji zakładu pracy”, szerzej J. Pacho, *Wypełnianie obowiązków przez pracowników a trwałość stosunku pracy*, [w:] J. Broł, J. Pacho, *Prawo pracy w praktyce komisji...*, s. 288-289. Tym samym wiązać się to musiało z opracowaniem procedury kontrolnej, pozwalającej na weryfikację pracownika w sytuacji pozwalającej przypuszczać, że stawił się on w miejscu pracy w stanie nietrzeźwości.

<sup>24</sup> W. Sanetra, *Regulamin pracy*, [w:] *Regulaminy i inne regulacje wewnątrzzakładowe w wielkich przedsiębiorstwach*, red. W. Sanetra, Wrocław 1979, s. 42.

<sup>25</sup> H. Lewandowski, *Uprawnienia kierownicze...*, s. 19-20.

<sup>26</sup> T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu. Część II. Prawo stosunku pracy*, Warszawa-Kraków 1986, s. 186.

o umieszczeniu w nim ewentualnych przepisów regulujących zasady kontroli osobistej pracowników. Błędny jest więc obecnie wywodzenie z wyroku Sądu Najwyższego z 1972 r. twierdzenia o konsultacyjnych, a nie jak to miało miejsce stanowczych kompetencjach reprezentantów załogi w procesie uzgadniania porozumienia dotyczącego przeprowadzania kontroli osobistej pracowników.

Obecnie, pod rządami Kodeksu pracy w aktualnym brzmieniu, zgodnie z art. 104<sup>2</sup> k.p. regulamin pracy podlega obowiązkowemu uzgodnieniu (konsultacji) jedynie ze związkami zawodowymi, jako przedstawicielami całej załogi. W sytuacji gdy strony nie uzgodniły regulaminu pracy w ustalonym terminie (art. 104<sup>2</sup> §2 k.p.) lub gdy w przedsiębiorstwie nie działa organizacja związkowa pracodawca wydaje regulamin pracy samodzielnie i jest to jego wyłączne uprawnienie<sup>27</sup>. Dla niniejszych rozważań istotne jest, że ustanowienie regulaminu, pomimo kontrowersyjnego orzeczenia Sądu Najwyższego z 21.03.2001 r.<sup>28</sup>, należy do uprawnień dyspozycyjnych pracodawcy, a kompetencje zakładowych organizacji związkowych w procesie stanowienia regulaminu mają charakter opiniodawczy<sup>29</sup>, tj. nie są wiążące dla pracodawcy. Stanowisko doktryny w kwestii samodzielnego wydawania przez pracodawcę regulaminu pracy jest obecnie przeważające. To pracodawca decyduje o kształcie regulaminu pracy i tym samym o potencjalnej możliwości zamieszczenia w nim zasad przeprowadzania kontroli osobistej pracowników. Podkreślić należy, że w dzisiejszym Kodeksie pracy nie istnieją przepisy pozwalające reprezentacji załogi innej niż zakładowa organizacja związkowa poprzez obowiązkowe konsultacje wpływać na treść regulaminu pracy. Przeprowadzanie konsultacji z przedstawicielami pracowników przewidziane jest w wyraźnie skonkretyzowanych przypadkach, np. art. 9<sup>1</sup> k.p. (porozumienie o zwieszeniu stosowania zakładowych przepisów prawa pracy), art. 67<sup>6</sup> k.p. (telepraca) czy art. 237<sup>1a</sup> k.p. (konsultacje bhp).

Niewątpliwie istotną wskazówką płynącą z ww. wyroku jest konieczność uregulowania postępowania dotyczącego kontroli osobistej pracowników wśród regulacji wewnątrzzakładowych. Współcześnie przepisy prawa pracy, podobnie jak normy poprzednio obowiązujące, nie wskazują wprost aktu, w którym regulacja ta powinna zostać umieszczona. Moim zdaniem nic nie stoi na przeszkodzie, aby był nim regulamin pracy.

Zaproponowane rozwiązanie skutkowałoby tym, że to pracodawca decydowałaby o ostatecznym kształcie regulaminu pracy wraz z ewentualnym ulokowaniem zasad dotyczących kontroli osobistej pracowników. Proces, podczas którego dochodziłoby do osiągnięcia tak zdefiniowanego porozumienia należałoby rozumieć jako konsultacje, które do swojej skuteczności nie wymagają uzyskania bezwzględnej akceptacji i zgody reprezentanta strony pracowniczej.

Na uwadze należy mieć ponadto fakt, że wyrok Sądu Najwyższego z 13.04.1972 r. jest orzeczeniem kompleksowo dotyczącym jedynie zagadnienia dopuszczalności przeprowadzania przez pracodawcę kontroli osobistej pracowników. W mojej ocenie płynące

<sup>27</sup> Szerzej G. Goździewicz, *Układy zbiorowe pracy, regulamin wynagradzania, regulamin pracy po nowelizacji Kodeksu Pracy*, Bydgoszcz 1996, s. 215.

<sup>28</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z 21 marca 2001r., I PKN 320/00, OSNP 2002, nr 24, poz. 599.

<sup>29</sup> M. Nałęcz, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. W. Muszalski, Warszawa 2005, art. 104<sup>2</sup>, Nb 1.

z analizowanego wyroku wskazówki powinny być dzisiaj interpretowane jak najszerszej. Pozwalają one na wyznaczenie legalnych ram szeroko rozumianej kontroli pracownika, a nie tylko zawężania ich do kontroli osobistej. Jednocześnie trzeba pamiętać, że kontrola osobista, niezależnie od problemu niejako „technicznego” uregulowania wśród procedur wewnątrzzakładowych, dotyka bezpośrednio zagadnienia związanego z ochroną godności i dóbr osobistych pracowników. Stanowi to dodatkowy argument skłaniający do twierdzenia, że omawiana materia powinna znaleźć swoje miejsce we właściwej rangą regulacji wewnętrznej. Taką wydaje się być obecnie regulamin pracy, będący jednym z najważniejszych aktów prawa wewnątrzzakładowego. To w nim mogłyby zostać jasno uregulowane zasady, precyzujące tryb i zakres dokonywania kontroli pracowników *sensu largo*, co jednocześnie dawałoby gwarancję zabezpieczenia i przestrzegania praw pracowniczych.

Pamiętać należy, że pomimo swojej aktualności na płaszczyźnie szeroko rozumianej kontroli pracowników, analizowany wyrok Sądu Najwyższego rozpatrywać trzeba ostrożnie, równoległe badając regulacje prawne obowiązujące w chwili jego wydania. Z przywołanego orzeczenia nie można wywodzić twierdzenia, w którym porozumienie dotyczące kontroli osobistej pracowników rozumiane może być jako konsultacje, a nie wyrażenie zgody. Omawiany wyrok został wydany podczas obowiązywania odmiennego stanu prawnego, w którym szeroko pojęta partycypacja i uprawnienia samorządu pracowniczego oraz związków zawodowych w opracowywaniu regulacji wewnątrzzakładowych były zdecydowanie szersze niż obecnie.

Korzystanie z wcześniejszych rozwiązań i umieszczanie ich na gruncie obecnie obowiązującego prawa nie może odbywać się automatycznie, a powinno następować ostrożnie i każdorazowo poprzedzane być porównaniem wcześniejszych i obecnych rozwiązań prawnych. W takiej sytuacji jak powyższa konieczna jest również refleksja nad historycznym rozwojem instytucji porozumienia rozumianego jako proces dochodzenia do uzgodnienia i zatwierdzenia regulaminu pracy. W efekcie analiza taka pozwala na prawidłowe odniesienie poprzednich rozwiązań prawnych do współczesnych konstrukcji legislacyjnych. Ponadto współcześnie regulacji kontroli pracowników ze względu na złożoność problematyki nie można moim zdaniem dowolnie umieszczać pośród istniejących regulacji wewnątrzzakładowych. Powinny one zostać uregulowane w akcie o randze samostanowienia źródła zakładowego prawa pracy, jakim jest regulamin pracy.

#### Streszczenie

W artykule autor poddaje analizie wyrok Sądu Najwyższego z 13.04.1972 r., który również współcześnie stanowi źródło wskazówek przeprowadzania kontroli osobistej pracowników. Jako warunek legalności jej przeprowadzania Sąd Najwyższy wskazał m.in., że jej wykonywanie powinno następować w porozumieniu z przedstawicielstwem załogi. Autor zwraca uwagę na pojawiające się współcześnie poglądy interpretujące użyte w ww. orzeczeniu sformułowanie „w porozumieniu” jako proces wyłącznie konsultacyjny.

Autor polemizuje z takim zapatrywaniem. Zwraca uwagę na konieczność przeprowadzenia analizy stanu prawnego, na którym Sąd Najwyższy oparł się wydając wówczas orzeczenie. Zauważa, że Sąd Najwyższy wskazał regulamin pracy jako odpowiednią procedurę wewnątrzzakładową, w któ-

rej umieszczane były regulacje dotyczące kontroli osobistej pracowników. Podkreśla, że inny tryb jego uchwalania obowiązywał w chwili wydawania ww. orzeczenia, a inny obowiązuje współcześnie, co jest istotne dla zrozumienia różnic znaczeniowych pojęcia „w porozumieniu”. Autor analizuje stan prawny obowiązujący w chwili wydania omawianego wyroku, przytacza uwagi doktryny prawa pracy z tego okresu, wyjaśnia ówczesne znaczenie pojęcia „w porozumieniu”, wskazuje tryb zawierania regulaminu pracy oraz podmioty w tym procesie uczestniczące.

Autor konkluduje, że umiejscawiając wówczas kontrolę pracowników w regulaminie pracy użyte przez Sąd Najwyższy sformułowanie „w porozumieniu” nie mogło być rozumiane w charakterze wyłącznie konsultacji, gdyż faktycznie miało charakter stanowczy, a głos wiążący należał do szeroko rozumianego przedstawicielstwa pracowniczego. Podkreśla, że współcześnie użycie terminu „w porozumieniu” rozumieć można jako konsultacje przy założeniu, że procedura kontroli pracowników umieszczona zostanie właśnie w regulaminie pracy oraz w zakładzie pracy istnieją związki zawodowe, z którymi uzgadniany jest regulamin (w innym przypadku regulamin pracy ma charakter jednostronnego aktu wewnątrzzakładowego, wydawanego przez pracodawcę).

**Słowa kluczowe:** kontrola osobista, tryb zawierania regulaminu pracy, procedury kontrolne, regulamin pracy, interpretacja pojęcia, wyrok Sądu Najwyższego, związki zawodowe

### The admissibility of personal checks again

#### Summary

The author examines the judgment of the Supreme Court of 13.04.1972 that also today is a source of guidelines concerning the rules on carrying out of the personal inspection of the employees. As a condition of the legality of such inspections, the Supreme Court pointed out, *inter alia*, that their execution should take place after consulting of a representative of the staff. The author pays attention to emerging contemporary views on the interpretation of the term „in agreement” used in the discussed judgment that is construed as a requirement to only consult the representative of employees on the issue.

The author engages in polemics with this standpoint. He emphasizes the need to analyze the law the Supreme Court relied on when issuing the ruling. The Supreme Court pointed at the inner work regulations of a company as a source of appropriate procedure regulating the issues related to personal checks of employees. He emphasizes that at the time of the issuance of the commented judgments a different mode of the adoption of such regulations was applied, which is crucial for understanding the differences in meaning of the concept „in agreement” as employed by the Court. That is why, the author, basing on the comments of the doctrine of labor law issued in that period, analyzes the law operative at the time of the judgment in question and explains the meaning of the term „in agreement” adopted at that time. Furthermore, he presents the mode of the adoption of the inner work regulations of the companies and the position of the competent entities involved in that process.

The author concludes that due to placing the rules on inspection of employees in the in-house work regulations the term „in agreement” used by the Supreme Court cannot be understood as the requisite of a mere consultation. The interpretation to be adopted is that the quoted term, despite its literal wording, expressed the firm and decisive nature of the view on the particular instance of the inspection held by the workers’ representative. The author emphasizes that the contemporary usage of the term „in agreement” can be understood as consultation assuming that the procedure checks will be placed in the work regulations which is adopted with trade unions operating in the company in question. Otherwise the inner work regulation would have an unilateral character, i.e. it would be one-sidedly issued by the employer without the other party’s influencing its substance.

**Key words:** personal checks, the mode of the adoption of the work inner regulations, the inspection procedures, the interpretation of the term, the judgment of the Supreme Court, trade unions