

26.02.2010  
Informacja prasowa portalu  
**rynekpracy.pl**

## Pytania i dodatkowe informacje:

Karolina Widera  
Specjalista ds. Public Relations  
tel. 509 509 536  
[widera@sedlak.pl](mailto:widera@sedlak.pl)

## „Oko szefa”, czyli pracownik pod kontrolą

W stosunkach między pracodawcą a pracownikiem zagadnieniem budzącym emocje jest rodzaj informacji, których można wymagać od zatrudnianych osób. Źródłem kontrowersji jest także zakres nadzoru nad personelem. Postęp technologiczny spowodował, że dzięki wykorzystaniu skanera tęczówki oka czy czytnika linii papilarnych, pracodawca może pozyskiwać coraz bardziej szczegółowe dane. Pracownicy są poddawani testom psychologicznym oraz badani wykrywaczem kłamstw, a sposób wykonywania przez nich obowiązków zawodowych kontrolowany jest przez kamery.

Rodzaj informacji i danych osobowych, których pracodawca ma prawo zażądać od ubiegającej się o pracę bądź już zatrudnionej osoby, jest określony w Kodeksie Pracy. W przypadku niektórych zawodów kwestie te są dodatkowo regulowane przez konkretne ustawy. Każdy pracownik poza podstawowymi informacjami, takimi jak imię, nazwisko oraz miejsce zamieszkania musi ujawnić: imiona rodziców, wykształcenie, przebieg dotychczasowego zatrudnienia czy numer PESEL. Pracodawca uprawniony jest również do zażądania udokumentowania przekazywanych informacji.

Na temat możliwości kontroli pracowników w Kodeksie Pracy znajduje się jedynie zapis przewidujący, że pracodawca zobowiązany jest do poszanowania godności i innych dóbr osobistych zatrudnianych. Pod tym ostatnim pojęciem rozumiana jest np. tajemnica korespondencji czy poszanowanie prywatności pracownika. Pracodawca jest na przykład uprawniony do sprawdzania firmowej skrzynki pocztowej zatrudnianych osób. Może jednak czytać wyłącznie służbowe maile. Przeglądanie prywatnych wiadomości byłoby naruszeniem praw pracownika.

Szczegółowe zagadnienia dotyczące kontroli w miejscu pracy regulowane są przez orzecznictwo sądowe lub na podstawie wykształconego i uznawanego przez znawców tematyki zwyczajowego postępowania.

Kiedy pracownik zobowiązany jest do podania dodatkowych danych, nieprzewidzianych w Kodeksie Pracy? Czy każdego pracownika można przeszukać czy poddać badaniu alkomatem? Kiedy pracodawca ma prawo prowadzić monitoring za pomocą kamer? Odpowiedzi na te i inne pytania znajdzie Państwo w artykule „[Pamiętaj, szef patrzy, czyli Big Brother w firmie](#)” w portalu rynekpracy.pl.

## Redakcja rynekpracy.pl

Więcej informacji prasowych portalu rynekpracy.pl znajdą Państwo w zakładce [Dla mediów](#)

---

## rynekpracy.pl

to specjalistyczny portal wiedzy poświęcony problematyce rynku pracy. Stale aktualizowana baza ponad 200 wskaźników to tylko niewielka część danych, jakie gromadzimy. Na bieżąco śledzimy zmiany zachodzące we wszystkich obszarach rynku (wydajność pracy, koszty pracy, koszty życia, możliwości dotarcia do określonych grup zawodowych i wiele innych). Dostarczamy wiedzę, która pomaga z sukcesem radzić sobie z wyzwaniami i właściwie reagować na zmiany zachodzące na rynku pracy.