

NAGRYWANIE

- Czy pracownik może nagrywać przełożonych?

JERZY ŚWIEBODA

CZĘSTOCHOWSKIE STOWARZYSZENIE ETOH



Śląskie Forum
Doradztwa
Antymobbingowego

Nagrywanie pracodawcy

Nagranie, na którym pracodawca łamie przepisy prawa pracy, może być doskonałym i często jedynym dowodem w sądzie ukazującym stosowanie mobbingu, dyskryminacji, gróźb karalnych, przemocy seksualnej, psychicznej i fizycznej przez przełożonego.

Oczywistą praktyką jest, że pracodawca nigdy nie przyzna się publicznie do stosowania niedozwolonych praktyk wobec pracownika, a tym bardziej nie pozwoli na utrwalenie swoich wypowiedzi.

Potajemne nagrywanie pracodawców dotyczy zarówno materiałów audiowizualnych jak i dźwiękowych. Co do zasady nagranie dokonane bez wiedzy drugiej osoby albo wbrew jej woli stanowi naruszenie obowiązującego prawa, zwłaszcza gdy taki materiał będzie udostępniony publicznie. Chodzi oczywiście o ochronę dóbr osobistych każdego człowieka, nawet w sytuacji, gdy narusza on prawa pracownicze.

Jak pracownik, którego uprawnienia są naruszane, ma udowodnić zachowania przełożonego?

Nagrania uzyskane w sposób nielegalny mogą być wykorzystywane w niektórych przypadkach, a ich twórca nie poniesie żadnej odpowiedzialności. W wielu artykułach o profilu prawnym, tego rodzaju nagrania określane są przez jako „owoce zatrutego drzewa”.

Nielegalne nagranie jako dowód w sądzie

Co do zasady korzystanie ze środków pozyskanych w nielegalny sposób stanowi naruszenie prawa – dotyczy to także nagrywania pracodawcy wbrew jego woli lub bez wiedzy. Procedury karne odnoszą się do możliwości wykorzystywania owoców zatrutego drzewa. Nie dotyczy to jednak Kodeksu postępowania cywilnego lub Kodeksu postępowania administracyjnego, które znajdują zastosowanie w sprawach pracowniczych – takich przepisów po prostu nie ma.

Czy sąd pracy dopuszcza dowód z nagrania?

Możliwość stosowania nielegalnie zdobytych materiałów świadczących o winie pracodawcy jest dopuszczalna na podstawie praktyki sądowej, a ta pokazuje, że tego rodzaju sprawy wcale nie należą do rzadkości. Sądy w zasadzie przychylnie patrzą na nielegalne nagrania pracownicze, które ukazują ewidentne naruszenie prawa lub zawierają wyraźne oświadczenie przełożonego o stosowaniu niedozwolonych praktyk stosowania mobbingu oraz dyskryminacji w firmie. Podnoszone w takich przypadkach zarzuty pracodawców są zwyczajowo przez sąd oddalane.

Czy Sąd Pracy dopuszcza dowód z nagrania?

Sąd Najwyższy wielokrotnie stanowił w wyrokach, iż dowód z nagrania bez zgody jednego z uczestników rozmowy jest dopuszczalny, jeśli pozwoli to na zapewnienie sprawiedliwego procesu i w tej sytuacji nie powinien on być uznany za naruszenie obowiązującego prawa. Ze względu na dobro pracownika oraz ochronę ważnego interesu, w pełni uzasadnione jest naruszenie prawa co do prywatności i tajemnicy komunikowania się.

Nagrywanie pracodawcy a ochrona danych osobowych

Nielegalnie nagranie może być dowodem w sprawie pracowniczej, pod warunkiem że pracownik nie ma innego sposobu, aby udowodnić przewinienia swojego przełożonego z zachowaniem wyłączności użytkowania do celów własnych i absolutnie nie mogą być rozpowszechniane na portalach społecznościowych, blogach lub forach.

Dopóki takie nagranie nie zostanie upublicznione, dopóty nie mamy do czynienia z naruszeniem przepisów o ochronie danych osobowych lub dóbr osobistych. Jeśli jednak nagranie zostanie celowo pokazane a więc rozpowszechnione większej liczbie osób (poza postępowaniem sądowym lub administracyjnym wytoczonym przeciwko pracodawcy), wówczas sprawca takiego czynu naraża się na odpowiedzialność odszkodowawczą względem pracodawcy.

Zgodnie z treścią art. 24 § 1 i 2 Kodeksu cywilnego ten, czyje dobro osobiste zostaje zagrożone cudzym działaniem, może żądać zaniechania tego działania, chyba że nie jest ono bezprawne.

W razie dokonanego naruszenia z reguły dochodzi do żądania, aby osoba, która dopuściła się naruszenia, dopełniła czynności potrzebnych do usunięcia jego skutków a, w szczególności by złożyła oświadczenie odpowiedniej treści i w formie.

Zgodnie z zasadami przewidzianymi w kodeksie można wnieść o zadośćuczynienie pieniężne lub zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny. Jeżeli wskutek naruszenia dobra osobistego została wyrządzona szkoda majątkowa, poszkodowany może żądać jej naprawienia na zasadach ogólnych.

Podsumowanie

Nagrywanie pracodawcy wbrew jego woli lub bez wiedzy zawsze będzie stanowić naruszenie prawa oraz cudzych dóbr osobistych.

Nagranie może być jednak wykorzystane w sądzie lub w ramach postępowania administracyjnego skierowanego przeciwko pracodawcy w szczególności, gdy pracownik nie jest w stanie inaczej udowodnić faktu łamania jego praw przez przełożonego.

Sądy z reguły uznają nielegalne nagrania jako dowód w sprawie, bezwzględnie należy pamiętać, że nie mogą one być rozpowszechniane bez zgody osoby nagrywanej. Niezależnie od tego, pracodawca ma w każdym takim przypadku roszczenie o zaprzestanie naruszeń jego praw osobistych lub danych osobowych może żądać stosownego odszkodowania lub zadośćuczynienia.

Przykład wezwania do zaprzestania działań dyskryminacyjnych i stosowania mobbingu

Wezwanie

Stanowczo wzywam Pana do zaprzestania działań mobbingujących oraz dyskryminacyjnych moją osobę. Żądam zaprzestania rozpowszechniania nieprawdziwych, uwłaczających i krzywdzących informacji na mój temat, co narusza moje dobra osobiste, jakimi są cześć i godność człowieka. Żądam dochowywania tajemnicy służbowej w sprawach pracowniczych związanych z moją osobą. Żądam zaniechania wydawania poleceń dyskryminujących i mających wpływ na obniżenie mojej samooceny jako pracownika i podważających moje kompetencje. Wzywam do równego traktowania co do zatrudnienia oraz awansowania.

Dopisek

Dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn określonych powyżej był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy.

Dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych.



Zadanie „Śląskie Forum Doradztwa Antymobbingowego” sfinansowano ze środków Narodowego Instytutu Wolności - Centrum Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego w ramach rządowego programu wspierania rozwoju organizacji poradniczych na lata 2022-2033.

