

Pracownik, który okradł swojego pracodawcę został zwolniony nielegalnie. Tak stwierdził Sąd Najwyższy Hiszpanii (El Tribunal Supremo) w wyroku STS 874/2024. Przywrócił do pracy kobietę, która została przeszukana przez ochronę po uruchomieniu alarmu antykradzieżowego.

Zgodnie z art. 18 Kodeksu pracowników (Estatuto de los Trabajadores) przeszukania w zakładzie pracy mogą być przeprowadzane **tylko wtedy, gdy są niezbędne dla ochrony majątku przedsiębiorstwa lub innych pracowników,** z maksymalnym poszanowaniem godności i prywatności pracownika. Dzieje się to w obecności przedstawiciela pracowników (np. członek związku zawodowego) lub innego pracownika firmy.

Wyrok dotyczył pracowniczki El Corte Inglés. Kiedy wychodziła do domu, bramki zapiszczały. Pracowniczka **dobrowolnie pokazała torebkę ochroniarzowi**, który znalazł w niej... dwa batony proteinowe o wartości 1,37 euro każdy, przekąskę dla psa o wartości 1,99 euro i szampon dla psów o wartości 3,99 euro.

Rozwiązano z nią umowę w trybie dyscyplinarnym – bo zgodnie z linią orzeczniczą Sądu Najwyższego Hiszpanii (SNH) przywłaszczenie produktów przez pracownika, nawet jeśli mają niską wartość, jest dostatecznym powodem do uznania zwolnienia za uzasadnione i nie może być traktowane jako niedopuszczalne (tak wyrok SNH 750/2023).

W tej sprawie jednak Sąd zwrócił uwagę na inny problem

Całkowicie odrzucił dowód z protokołu przeszukania, ponieważ nieobecność przy nim przedstawiciela pracowników naruszyła gwarancję z art. 18 Kodeksu pracowników. Tym samym **zabrakło dowodu na popełnienie przez pracownika przestępstwa przeciwko mieniu pracodawcy.**

Jak jest w Polsce? Żaden przepis nie dopuszcza wprost przeszukania pracownika przez pracodawcę. Zwolennicy takiej możliwości powołują się na **wyrok Sądu Najwyższego z 13.04.1972 r. (I PR 153/72)**, który dopuścił kontrolę, pod warunkiem uprzedzenia pracowników o możliwości jej przeprowadzenia oraz określił jej warunki, takie jak porozumienie z przedstawicielem załogi oraz zgodnie z jej społeczno-gospodarczym celem.

Jeżeli zatem jako pracodawca decydujesz się na wprowadzenie kontroli, to upewnij się, że:

- taka możliwość została przewidziana w regulaminie pracy,
- przeszukanie będzie prowadzone z zachowaniem dóbr osobistych pracownika (z zachowaniem prywatności, nietykalności cielesnej pracownika, przez osobę tej samej płci), pracownik nie zostanie zmuszony do przeszukania,
- przy przeszukaniu będzie świadek (przedstawiciel załogi, ewentualnie także osoba wskazana przez pracownika).

Pamiętajmy jednak, że cytowany wyrok był wydany w innych realiach, a świat i podejście do indywidualnego pracownika się zmienia. Ryzyko, że samodzielne przeszukanie przez pracodawcę zostanie uznane za naruszenie dóbr osobistych pracownika, jest w naszej ocenie **coraz większe** – zwłaszcza gdy kontrola nie ma charakteru rutynowego, „obudowanego” procedurami, tylko pracodawca podejmuje decyzję ad hoc, pod wpływem podejrzenia, że doszło do działania na jego szkodę.

Nie tylko w Hiszpanii zapadają takie wyroki jak omówiony na wstępie – podobne wydają też warszawskie sądy powszechne (**np. wyrok Sądu Okręgowego w Warszawie z 27.02.2013, III C 226/11**). Wobec tego nawet jeśli pracodawca ma uzasadnione podejrzenie popełnienia przez pracownika przestępstwa, a nie ma zweryfikowanej od strony prawnej procedury przeszukania, to zawsze **bezpieczniej wezwać Policję** jako organ powołany do jego przeprowadzenia.