

Krystyna Ziółkowska

Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie

ORCID: 0000-0003-4825-0597

krystyna.holdynska@uwm.edu.pl

Prawo pracownika do ochrony prywatności w stosunku pracy

Wstęp

We współczesnym świecie coraz częściej mówi się o prawach człowieka, dobrach osobistych, również w stosunkach pracowniczych. Pracodawca ma prawo kontrolować wykonywaną pracę przez pracownika pod względem rzetelności czy sumienności jej wykonywania (art. 22 kodeksu pracy¹, dalej k.p.). Co więcej, przepisy k.p. wskazują na możliwość dokonywania takiej kontroli na podstawie art. 100 § 2 pkt 4 k.p., jednakże niezwykle ważnym jest zachowanie wszelkich standardów w tym zakresie, np. poszanowanie godności. Podczas przeprowadzania kontroli, pracodawca coraz częściej korzysta z nowoczesnych technik gromadzenia informacji, jak: monitoring, sprzęt służący do geolokalizacji, czytniki danych biometrycznych czy specjalistyczne programy komputerowe informujące o przeglądaniu danych stron internetowych. Pracodawcy również mogą dokonywać kontroli osobistej w sytuacji, gdy istnieje duże prawdopodobieństwo dokonania kradzieży mienia z zakładu pracy. Kontrola taka musi odbywać się zgodnie z istniejącym prawem. Ochrona dóbr osobistych w stosunkach pracy jest niezwykle ważnym tematem dotyczącym pracownika i pracodawcy. W wyniku rozwoju technologicznego, technicznego oraz gospodarczego coraz częściej pojawiają problemy związane z ochroną dóbr osobistych, w tym prywatności pracownika w zakładzie pracy oraz poza nim. W związku z tym należy również dostosować przepisy prawne, które powinny precyzyjnie określać, w jaki sposób chronić dobra osobiste pracownika.

¹ Ustawa z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2019 r., poz. 1040).

Godność człowieka jako źródło prywatności

Problematyka godności pracownika we współczesnym prawie pracy jest dość obszerna, dotyczy takich aspektów prawnych, jak: przeprowadzanie kontroli osobistej w zakładzie pracy, zastosowanie urządzeń wszelkich urządzeń monitorujących pracę przez pracodawcę czy wreszcie korzystanie z wszelkich form GPS, które mają możliwość zlokalizowania pracownika w każdym miejscu². Dobra osobiste pracownika są przedmiotem ochrony prawa międzynarodowego, prawa wspólnotowego, a także są chronione przez Konstytucję RP³ i inne akty prawne. Powszechna Deklaracja Prawa Człowieka z 10 grudnia 1948 r. we wstępie odwołuje się do przyrodzonej godności każdego człowieka uznając ją za fundament między innymi „idei sprawiedliwości”⁴. W art. 18 Deklaracji stwierdza się prawo każdego człowieka do „wolności, myśli, sumienia i religii”⁵. Miejsce pracy może stwarzać wiele niebezpiecznych sytuacji, w którym może dochodzić do molestowania seksualnego. Dlatego też znaczące w swej wymowie jest zalecenie nr 19 do Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet, w którym uznano molestowanie seksualne za rodzaj prześladowania ze względu na płeć. Polska jako sygnatariusz tych aktów jest zobowiązana do przestrzegania zapisanych w nich treści. Warto zwrócić również uwagę na art. 7 i 12 Międzynarodowego Paktu Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych⁶ z 19 grudnia 1966 r. W art. 7 uznaje się „prawo każdego do korzystania ze sprawiedliwych i korzystnych warunków pracy, obejmujących: godziwy zarobek i równe wynagrodzenie za pracę o równej wartości bez jakiegokolwiek różnicy. W szczególności należy zagwarantować kobietom warunki pracy nie gorsze od tych, z jakich korzystają mężczyźni, oraz równą płacę za równą pracę; i zadawalające warunki życia dla nich samych i ich rodzin zgodnie z postanowieniami paktu”⁷. W 1945 r. Międzynarodowa Organizacja Pracy (dalej MOP) stała się organizacją wyspecjalizowaną w ramach ONZ. Polska ratyfikowała 80 konwencji w ramach współpracy w tej organizacji. Zasadniczym celem działalności MOP jest wspieranie ochrony życia i zdrowia pracowników. Konwencje i zalecenia MOP dotyczące bezpieczeństwa i ochrony zdrowia wyróżniają konkretne zagrożenia, na które narażeni są pracownicy,

² K. Ziółkowska, *Zasada poszanowania godności człowieka w sferze stosunków pracy*, „Studia Prawnoustrojowe” 2018, nr 41, s. 397.

³ Ustawa z 2 kwietnia 1997 r. – Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. z 1997 r., Nr 78, poz. 483 ze zm.).

⁴ K. Motyka, *Prawa Człowieka. Wprowadzenie. Wybór źródeł*, Lublin 2004, s. 125.

⁵ *Ibidem*, s. 128.

⁶ Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych otwarty do podpisu w Nowym Jorku z 19 grudnia 1966 r. (Dz.U. z 1977 r., Nr 38, poz. 169).

⁷ K. Motyka, *op. cit.*, s. 133.

ostrzega przed zagrożeniami w gałęziach przemysłu i mówi w ogólności o standardach technicznych, które muszą być przestrzegane bez względu na rodzaj wykonywanej pracy⁸. W europejskim prawie pracy podstawowym aktem prawnym regulującym prawa osób zatrudnionych na obszarze Unii Europejskiej jest Wspólnotowa Karta Podstawowych Praw Socjalnych Pracowników⁹ z 9 grudnia 1989 r. W art. 19 Karta stanowi, że „każda osoba świadcząca pracę ma prawo korzystać z należytych warunków zdrowotnych i bezpieczeństwa w miejscu pracy”¹⁰. Godność jest fundamentalną zasadą prawa wspólnotowego, zaś Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej¹¹ z października 2000 r. w art. 1 stwierdza, że „godność ludzka jest nienaruszalna. Musi być szanowana i chroniona”¹². Naruszenie godności oznacza pogwałcenie praw zawartych w karcie z jednoczesnym naruszeniem integralności jednostki. Prawa osobiste wymienione w rozdziale zatytułowanym „Wolności” dotyczą: prawa do życia prywatnego, ochrony danych osobowych, wolności myśli, sumienia i wyznania, wolności wyrażania opinii, prawa do podejmowania pracy i wolności wyboru zawodu¹³. Z kolei w art. 21 Karty „zakazuje się jakiegokolwiek dyskryminacji ze względu na płeć, rasę kolor skóry, pochodzenie etniczne lub społeczne, cechy genetyczne, język, wyznanie lub przekonania, opinie polityczne, przynależność do mniejszości narodowych, majątek, urodzenie, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną”¹⁴.

Konstytucja RP z 2 kwietnia 1997 r. wskazuje normy prawne odnoszące się do wolności oraz praw osobistych jednostki, które zapewniają jej nieskrępowany rozwój na wszystkich płaszczyznach egzystencji – także zawodowej – wolny od wszelkich pozaprawnych działań przyjmujących postać zewnętrznej ingerencji¹⁵. Poszczególne przepisy Konstytucji RP wskazują na konkretyzacje ochrony dóbr osobistych oraz prywatności pracownika wykonującego pracę na rzecz pracodawcy. Artykuł 47 Konstytucji RP wskazuje na normę dotycząca życia prywatnego: „Každy ma prawo do ochrony prawnej życia prywatnego, rodzinnego, czci i dobrego imienia oraz do decydowania o swoim życiu osobistym”, treść art. 41 wskazuje na ochronę nietykalności osobistej

⁸ H. Szewczyk, *Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu*, Warszawa 2007, s. 58.

⁹ Wspólnotowa Karta Podstawowych Praw Socjalnych Pracowników uchwalona przez Radę Europejską 9 grudnia 1989 r. w Strasburgu (na podst. A.M. Świątkowski, H. Wierzińska *Dokumenty źródłowe Instytucji Wspólnot Europejskich, wybór i opracowanie*, Kraków 1999).

¹⁰ Ibidem, s. 79.

¹¹ Karta praw podstawowych Unii Europejskiej podpisana 12 grudnia 2007 r. w Strasburgu (Dz.Urz. UE C 326 z 26 października 2012 r., s. 391).

¹² K. Motyka, op. cit. s. 255.

¹³ Ibidem, s. 256 i nast.

¹⁴ Ibidem, s. 258.

¹⁵ M. Jabłoński, S. Jarosz-Żukowska, *Prawa człowieka i systemy ich ochrony. Zarys wykładu*, Wrocław 2010, s. 51.

oraz wolności osobistej. Z kolei treść normy art. 49 dotyczy wolności i ochrony tajemnicy komunikowania się, w art. 51 ustawodawca chroni informacje o danej osobie, a norma art. 54 stanowi o wolności wyrażania poglądów oraz norma w art. 68 stanowi o prawie do ochrony zdrowia. Z regulacji tych można wyinterpretować nakaz poszanowania dóbr osobistych pracownika, w tym prawo do prywatności. Prawo do prywatności należy traktować jako prawo pracownika do samodzielnego i wyłącznego decydowania o tym, w jakim zakresie chce zachować anonimowość, a jakie informacje mogą być dostępne osobom trzecim¹⁶. Również przepisy kodeksu cywilnego¹⁷ (dalej k.c.) określają dobra osobiste oraz ich ochronę. I tak treść art. 23 k.c. wymienia następujące dobra osobiste: zdrowie, wolność, cześć, swoboda sumienia, nazwisko lub pseudonim, wizerunek, tajemnica korespondencji, nietykalność mieszkania, twórczość naukowa, artystyczna, wynalazcza, racjonalizatorska, które również dotyczą osoby zatrudnionej.

Podstawowym prawem pracownika w stosunku pracy jest prawo do poszanowania godności i innych dóbr osobistych (art. 11¹ k.p.). Godność określoną w art. 11¹ k.p. należy postrzegać jako przejaw nieinstrumentalnego traktowania pracownika przez pracodawcę, „upodmiotowienia” pracownika w procesie pracy, co umożliwia wytworzenie się w pracowniku poczucia własnej wartości, zwiększając tym samym jego osobiste zaangażowanie się w wykonywanie pracy¹⁸. Według Dominiki Dörre-Nowak¹⁹, godność występująca w prawie pracy to godność osobowa obejmująca wszelkie wartości, które określają pozycję jednostki w społeczeństwie i składają się na należyty jej szacunek. Ten wymiar godności może być przedmiotem naruszeń.

W literaturze przedmiotu spotyka się opracowania określające prawo do prywatności w stosunkach pracy jako dobro osobiste²⁰. Prywatność pracownika może być również naruszona poprzez przekroczenie granic kontroli wykonywanej przez pracodawcę w zakładzie pracy²¹. Rola art. 11¹ k.p. jest niezwykle ważna, gdyż dzięki tej normie prawnej jednoznacznie sformułowanej powinności pracodawcy poszanowania dóbr osobistych pracownika, nastąpiło bardzo wyraźne potwierdzenie i podkreślenie podmiotowości pracowników. Uzyskali oni w ten sposób jasną informację, że prawo pracy nie skupia się wyłącznie na zapewnianiu im bezpieczeństwa socjalnego, ale służy także

¹⁶ Wyrok SA w Poznaniu z 10 stycznia 2008 r. I ACa 1048/07, niepubl.

¹⁷ Ustawa z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (t.j. Dz.U. z 2018 r., poz. 1025).

¹⁸ H. Szewczyk, op. cit. s. 274.

¹⁹ D. Dörre-Nowak, *Ochrona godności i innych dóbr osobistych*, Warszawa 2005, s. 19.

²⁰ M. Wujczyk, *Prawo pracownika do ochrony prywatności*, Warszawa 2012, s. 140 i nast.

²¹ Por. Z. Góral, *Kontrola pracownika a zasada ochrony jego godności i innych dóbr osobistych – zagadnienia wybrane*, [w:] Z. Góral (red.), *Kontrola pracownika – możliwości techniczne i dylematy prawne*, Warszawa 2010; M. Kuba, *Prawne formy kontroli pracownika w miejscu pracy*, Warszawa 2015.

ochronie dóbr niematerialnych. Rola kodeksu pracy w ochronie dóbr osobistych pracowników polega więc na uświadamianiu i edukowaniu pracowników co do ich podmiotowości w stosunkach pracy²².

Tajemnica korespondencji

Szeroko rozumiane jest prawo do poszanowania tajemnicy korespondencji. Oznacza wszelkie sposoby komunikowania się, czy to przez telefon, przy pomocy faksu, e-mailem lub w inny sposób. Poszanowanie prywatności wynika z humanizacji pracy, co przejawia się w uznaniu praw i interesów pracownika za jedno z podstawowych celów prawa pracy. Czasami może to być trudne. W dobie postępu technicznego o charakterze informatycznym i teleinformatycznym następuje coraz to silniejsze zacieśnianie więzi między życiem zawodowym a prywatnym i zaciera się granica między sferą prywatności a wykonywaną pracą²³. Wolność komunikowania się jest jedną z konsekwencji szeroko rozumianej wolności obywatelskiej i osobistej, obejmującej wszystkie formy porozumiewania się między ludźmi, natomiast tajemnica korespondencji jest pojęciem znacznie węższym, związanym przede wszystkim z prawem każdego człowieka do poszanowania jego życia prywatnego, jego prawa do zachowania w tajemnicy treści przekazu kierowanego do innych osób lub instytucji²⁴. Granice dopuszczalności kontroli poczty elektronicznej pracownika wyznaczone są przez ochronę wolności komunikowania się, w szczególności przez wymienioną w art. 23 k.c. tajemnicę korespondencji, czyli prawo do swobody wypowiedzi, wyboru rozmówcy i tajemnicy rozmowy²⁵. Należy podkreślić, że pod pojęciem „korespondencji” należy rozumieć nie tylko korespondencję w rozumieniu tradycyjnego listu, ale również wiadomości elektronicznej wysłanej poprzez pocztę internetową. Naruszeniem tajemnicy korespondencji będzie każda nieuprawniona ingerencja w nią, przede wszystkim zapoznanie się z jej treścią lub zmiana tej treści, jak również doprowadzenie do stanu, w którym do takiej ingerencji może dojść, np. przez przesłanie jej w sposób umożliwiający zapoznanie się z nią przez inne niż adresat osoby²⁶. Tajemnica komunikowania się polega na ukryciu

²² T. Wyka, *Rola Kodeksu pracy w ochronie dóbr osobistych stron stosunku pracy*, „Studia Iuridica Lubiniensia” 2015, cz. XXIV, nr 3, s. 305–306; też. por. T. Wyka, *Od bezpieczeństwa socjalnego w stronę bezpieczeństwa osobowego – o zmianach w Kodeksie pracy*, [w:] A. Sobczyk (red.), *Stosunki zatrudnienia w dwudziestolecie społecznej gospodarki rynkowej. Księga pamiątkowa z okazji jubileuszu 40-lecia pracy naukowej Profesor Barbary Wagner*, Warszawa 2010, s. 112–117.

²³ M. Stępak-Miczek, *Kontrola pracownika przez pracodawcę*, Warszawa 2015, www.legalis.pl (data dostępu: 20.03.2020).

²⁴ D. Dörre-Kolasa, *Komentarz do art. 11¹ k.p.*, [w:] A. Sobczyk (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2018, Legalis (data dostępu: 20.03.2020).

²⁵ Wyrok SA w Warszawie z 6 lipca 1999 r. I ACA 380/99, OSA 2001, nr 4, poz. 21.

²⁶ Wyrok SA we Wrocławiu z 26 czerwca 2012 r. I ACA 521/12, Legalis (data dostępu: 20.03.2020).

treści komunikatu (informacji, wypowiedzi, zwierzeń, wrażeń, uczuć itp.) przed innymi osobami niebędącymi wybranymi przez autora tekstu adresatami. Informacja zawarta w korespondencji nie musi być specjalnie zabezpieczona²⁷. W literaturze przedmiotu podkreślany jest pogląd, że nie jest podmiotem uprawnionym do weryfikowania treści poczty elektronicznej. Nawet bezwzględny zakaz wykorzystywania poczty służbowej do celów prywatnych, nie jest jednoznaczny z przyznaniem pracodawcy prawa do monitorowania treści poczty elektronicznej²⁸. Tak więc przeglądanie zawartości komputera, w którym znajdują się treści prywatne (w tym korespondencji e-mailowej), stanowi naruszenie dóbr osobistych. Pogląd ten potwierdza także wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z 3 kwietnia 2007 r. w sprawie Copland przeciwko Wielkiej Brytanii²⁹, w którym stwierdzono, że pracownik ma prawo do prywatności, a to musi oznaczać, iż pracodawca nie może dowolnie sprawdzać np. korespondencji elektronicznej pracownika. Jednakże równocześnie wskazano, że w sporadycznych przypadkach istnieje możliwość monitorowania pracowników przez pracodawcę³⁰.

Pracownicy wykonując swoje obowiązki na rzecz pracodawcy powinni cały czas poświęcić na wypełnianie zadań (poleceń), które zostały zlecone, wykonywać je sumiennie oraz rzetelnie (art. 100 § 1 k.p.), a także w wykonywaniu obowiązków pracowniczych mieć na względzie dbałość o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachowywać w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.), ale nie zawsze tak jest. Zauważa się, że pracownicy w czasie pracy korzystają z Internetu w celach prywatnych (np. wchodząc na portale społecznościowe jak Facebook, Twitter i inne), zaniedbując wykonywanie obowiązków pracowniczych na rzecz pracodawcy, jednocześnie marnotrawiąc czas, który powinien być przeznaczony na czynności związane z pracą. Poprzez odwiedzanie stron internetowych pracownik może nieświadomie spowodować, że na oprogramowanie zostaną ściągnięte wirusy, które mogą przyczynić się w skrajnych przypadkach do zablokowania pracy komputera. W celu zabezpieczenia sieci w zakładzie, pracodawcy sięgają po innowacje techniczne proponowane przez wyspecjalizowane firmy informatyczne w celu ochrony przede wszystkim ich interesu. Przede wszystkim chodzi o wszelkie programy „szpiegujące”, których zadaniem jest kontrolowanie każdego ruchu („wejścia” do Internetu) pracownika, rejestrowania w jakim czasie to się odbywa, a także jakie programy i/lub pliki zostały przez pracownika zainstalowane

²⁷ M. Stępak-Miczek, op. cit.

²⁸ H. Szewczyk, op. cit., s. 425.

²⁹ Wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z 3 kwietnia 2007 r. w sprawie Copland przeciwko Wielkiej Brytanii, Legalis, nr 62617/00.

³⁰ K. Walczak, *Komentarz do art. 11¹ k.p.*, [w:] K. Walczak (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2018, Legalis (data dostępu: 12.03.2020).

na twardym dysku. Programy takie zabezpieczają system komputerowy na różnych poziomach dostępu, często także monitorując aktywność pracowników w celu określenia wydajności ich pracy i wychwycenie działań niepożądanych z punktu widzenia pracodawcy. Takie działania pracodawca powinien jednak rozpocząć od wyraźnego ukształtowania polityki dostępu do Internetu w miejscu pracy i określenia czy i na jakich zasadach dopuszcza bądź zakazuje korzystania z Internetu w celach niezwiązanych z wykonywaną pracą. Bez wprowadzenia wyraźnego ograniczenia w tym zakresie w regulacjach zakładowych nie można domniemywać istnienia całkowitego zakazu korzystania z Internetu w celach prywatnych w miejscu pracy (poza przypadkami, gdy bezsprzecznie wpływałoby to na wydajność pracy pracownika)³¹. Zatem pracodawca, wprowadzając monitoring systemu informatycznego, musi mieć na względzie przede wszystkim prawo pracownika do prywatności i jego ochrony. Dane zbierane w drodze monitoringu informatycznego (zwłaszcza monitoringu poczty elektronicznej) nie są w żaden sposób selekcjonowane i mogą dotyczyć w zasadzie każdej sfery życia danego podmiotu – ujawniać jego pochodzenie rasowe lub etniczne, poglądy polityczne, przekonania religijne, dane o stanie zdrowia lub życiu seksualnym, czyli dane wrażliwe, co do których istnieje generalny zakaz ich przetwarzania³². Kontrola aktywności pracownika w przestrzeni wirtualnej jest jednak uzasadniona dbałością o dobro zakładu pracy, a dokładniej ochroną dobrego imienia i wizerunku firmy. Chodzi o sytuację, kiedy pracownik zamieszcza na różnych portalach niepocholebne komentarze (tzw. hejty). Niezależnie od tego, czy używa w tym celu prywatnego, czy służbowego sprzętu komputerowego, a także czy podpisuje się imieniem i nazwiskiem czy tylko nickiem, może zostać zidentyfikowany jako pracownik konkretnej firmy. Tym samym w interesie pracodawcy leży, aby nie dopuszczać do takich wypadków. Oczywiście możliwości kontrolne pracodawcy ograniczają się tutaj jedynie do służbowego sprzętu, nie może on także ingerować w życie prywatne pracownika.

W celu uniknięcia jakichkolwiek wątpliwości wskazane jest zatem, aby pracodawca jednoznacznie określił ramy korzystania przez pracowników z narzędzi elektronicznych z jednoczesnym pouczeniem, że aktywność ta może być monitorowana³³.

³¹ S. Ożóg, *Monitoring of the employee in the computer network*, [w:] S. Ożóg (red.), *Modern Challenges of Human Right Protection. Selected Problems*, Olsztyn 2011, s. 110.

³² M. Madej, *Monitorowanie systemu informatycznego w zakładzie pracy a ochrona danych osobowych pracownika*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2009, nr 2, s. 13.

³³ D. Dörre-Kolasa, op. cit., Legalis (data dostępu: 11.03.2020).

Monitorowanie pracowników w miejscu pracy

Regulacje prawne dotyczące monitoringu wizyjnego oraz kontroli elektronicznej poczty służbowej zostały wprowadzone do kodeksu pracy od 25 maja 2018 r. Należy podkreślić, że również od 25 maja 2018 r. w państwach członkowskich Unii Europejskiej ma zastosowanie rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady UE 2016/679 z 26 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE³⁴. Rozporządzenie to ma charakter ogólny, wiąże w całości i jest stosowane bezpośrednio w państwach członkowskich UE, jednakże nie gwarantuje jednolitej regulacji w zakresie monitoringu w miejscu pracy³⁵.

Monitoring pracowników w miejscu pracy może jednak w niektórych sytuacjach w stanowić naruszenie sfery prywatności pracownika. Przepisy odnoszące się do monitoringu w miejscu pracy (art. 22² k.p.) dotyczą poszanowania godności, ochrony danych osobowych, a przede wszystkim prawa do prywatności. Zaś pracodawcy w celu ochrony mienia zakładu pracy przed ewentualną kradzieżą szukają innych form jego zabezpieczenia, często korzystając z nowoczesnej techniki, zwłaszcza w zakresie elektroniki, informatyki czy sprzętu audiowizualnego. Jedną z wielu nowości technicznych, wykorzystywanych w stosunkach pracy między pracownikiem a pracodawcą jest monitoring wizyjny. W związku z coraz większym zainteresowaniem monitoringiem przez stronę zatrudniającą oraz wykorzystaniem jego właściwości, pojawiło się szereg prawnych wątpliwości co do legalności zastosowania w stosunkach pracowniczych. Szczególnym problemem w warunkach szeroko rozwiniętej i coraz powszechnej stosowanej elektroniki i informatyki jest monitorowanie pracowników w miejscu pracy przy użyciu kamer oraz monitorowanie ich rozmów telefonicznych. Pracodawca ma w tym interes polegający głównie na sprawdzaniu, czy pracownik wykorzystuje czas pracy w jego interesie oraz czy nie używa służbowego telefonu i dostępu do sieci internetowej do celów prywatnych. Monitoring może jednak naruszać prywatność pracownika, głównie ten jej aspekt, który określa się jako prawo do bycia odosobnionym, a więc w szczególności nieinwigilowanym³⁶. Monitoring nie może być stosowany w jakikolwiek sposób, w jakimkolwiek czasie i z dowolną intensywnością³⁷. Przepisy polskiego prawa pracy w przepisie art. 22² k.p. określiły zasady wprowadzenia monitoringu wizyjnego do zakładu pracy. Monitoring wizyjny to szczególny nadzór nad terenem zakładu

³⁴ Dz. Urz. UE L Nr 119 z 4 maja 2016, s. 1.

³⁵ M. Barański, *Ukryty monitoring w miejscu pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2020, nr 3, s. 26.

³⁶ T. Liszcz, *Ochrona prywatności pracownika w relacjach z pracodawcą*, „Monitor Prawa Pracy” 2007, nr 1, s. 15 i nast.

³⁷ Z. Góral, op. cit., s. 51.

pracy lub terenem wokół zakładu pracy w postaci środków technicznych umożliwiających rejestrację obrazu. Przesłankami do zastosowania takiego rodzaju monitoringu jest:

- zapewnienie bezpieczeństwa pracowników,
- zapewnienie ochrony mienia (pracodawców, pracowników i innych osób,
- przeprowadzenia kontroli produkcji,
- zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

Przypadki inne mogą być podstawą do zastosowania monitoringu wizyjnego³⁸.

Ustawodawca wprowadził ogólną zasadę, zgodnie z którą nie jest dopuszczalne stosowanie monitoringu pomieszczeń sanitarnych, szatni, stołówek oraz palarni lub pomieszczeń udostępnianych zakładowej organizacji związkowej. Dopuszczalne jest natomiast monitorowanie wskazanych wyżej miejsc, gdy stosowanie monitoringu w tych pomieszczeniach jest niezbędne do realizacji celu określonego w art. 22² § 1 k.p. i nie naruszy to godności oraz innych dóbr osobistych pracownika, a także zasady wolności i niezależności związków zawodowych³⁹. Instalacja monitoringu wizyjnego w pomieszczeniach sanitarnych wymaga dodatkowo, oprócz wystąpienia przesłanek wskazanych w art. 22² § 2 zd. 1, uzyskania przez pracodawcę uprzedniej zgody zakładowej organizacji związkowej (a jeżeli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa – uprzedniej zgody przedstawicieli pracowników wybranych w trybie przyjętym u danego pracodawcy). Budzi wątpliwości możliwość wprowadzenia monitoringu pomieszczeń sanitarnych w sposób nienaruszający godności pracownika. Wydaje się dopuszczalny monitoring okien takich pomieszczeń w celu wykluczenia wtargnięcia osób niepożądanych do zakładu pracy. Warunek zgody zwiększa jednak ochronę prywatności pracowników⁴⁰. Pracodawca, który wprowadza monitoring wizyjny, ma obowiązek uprzedniego poinformowania o tym fakcie pracowników najpóźniej na 2 tygodnie przed jego uruchomieniem (art. 22² § 7 k.p.). Informacja ta powinna zostać przekazana pracownikom w trybie zwykłym, tj. w sposób przyjęty u danego pracodawcy do komunikowania się z pracownikami (np. wywieszona na tablicy ogłoszeń, rozesłana pocztą e-mail, itp.)⁴¹.

W prawie polskim Konstytucja RP z 2 kwietnia 1997 r. w art. 47 („każdy ma prawo do ochrony prawnej życia prywatnego, rodzinnego, czci i dobrego imienia oraz do decydowania o swoim życiu osobistym”) wprost wskazuje na

³⁸ P. Nałęcz, *Komentarz do art. 22² k.p.*, [w:] W. Muszalski (red.), *Kodeks Pracy. Komentarz*, Warszawa 2019, Legalis (data dostępu: 24.03.2020).

³⁹ K. Kowalska, *Monitoring wizyjny w zakładzie pracy w kontekście ogólnego rozporządzenia o ochronie danych osobowych (RODO)*, „Monitor Prawniczy” 2019, nr 6, s. 319-320.

⁴⁰ E. Skunarowska-Drzewiecka, *Komentarz do art. 22² k.p.*, [w:] K. Walczak (red.), *Kodeks Pracy. Komentarz*, Warszawa 2020 Legalis (data dostępu: 24.03.2020).

⁴¹ P. Nałęcz, op. cit.

prawo każdego człowieka do poszanowania sfery życia prywatnego. W polskim prawie pracy odniesienie do ochrony dóbr osobistych zawiera przepis art. 11¹ k.p. Norma ta jest jedną z podstawowych zasad gałęzi prawa i została sformułowana w postaci obowiązku pracodawcy szanowania godności i innych dóbr osobistych pracowników. Brak dalszych szczegółowych regulacji tego zagadnienia w prawie pracy powoduje powrót przy zastosowaniu art. 300 k.p. na grunt regulacji cywilnoprawnych⁴². Kontrolowanie pracowników przez zastosowanie monitoringu jest działaniem o różnorodnych skutkach. Skutek pozytywny dla pracodawcy przejawia się głównie jako wymierna korzyść finansowa – niepożądana działalność pracownika w czasie pracy zmniejsza efektywność pracy, a w skrajnych przypadkach może także polegać na działalności na szkodę pracodawcy, np. kradzieże, korzystanie ze służbowego telefonu w celach prywatnych, używanie Internetu bez związku z wykonywaną pracą. Skutek negatywny polega na możliwości naruszenia godności, prawa do prywatności oraz tajemnicy korespondencji pracowników, a także na poddaniu się przez pracodawcę wymaganym przez przepisy obowiązkom związanym z ochroną uzyskiwanych tą drogą informacji⁴³. Ukryty monitoring, prowadzony bez wiedzy osób monitorowanych, powinien stanowić wyjątek i może być stosowany wyłącznie wtedy, gdy służy realizacji celu niemożliwego do osiągnięcia przy zastosowaniu innych metod⁴⁴. Pracodawcy coraz częściej wykorzystują w praktyce kamery użytkowe, które może instalować przede wszystkim dla celów bezpieczeństwa (np. na stacjach benzynowych), dla zapobieżenia kradzieżom (w sklepach) czy wreszcie – co jest najbardziej kontrowersyjne – dla nadzorowania pracowników. Przy wprowadzaniu kamer powinno się brać pod uwagę kilka reguł:

- nie można instalować kamer w miejscach, gdzie pracownik czy inna osoba (np. klient) może zasadnie oczekiwać zachowania swojej prywatności, np. w przebieralniach, toaletach, prywatnych gabinetach;

- o monitorowaniu należy uprzedzić osoby, które mogą znaleźć się w jego zasięgu (w szczególności pracownik powinien wiedzieć, jakie miejsca są monitorowane);

- dokonane zapisy powinny być przechowywane jedynie przez czas niezbędny dla celów monitorowania (np. stwierdzenia kradzieży) i w warunkach zabezpieczających je przed dostępem osób niepowołanych⁴⁵.

Warunkiem monitorowania pomieszczeń, o których mowa w przepisie art. 22² § 1 k.p. jest, oprócz niezbędności realizacji ustalonych celów, także zapewnienie, że monitorowanie nie naruszy godności oraz innych dóbr osobi-

⁴² D. Dörre-Nowak, op cit., s. 11.

⁴³ Ibidem, s. 8.

⁴⁴ Ibidem, s. 177.

⁴⁵ A. Lech, *Monitorowanie pracownika w miejscu pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2004, nr 10, s. 267.

stych pracownika, a także zasady wolności i niezależności związkowej⁴⁶. Naruszenie obowiązków pracodawcy w związku ze stosowaniem monitoringu wizyjnego nie stanowi wykroczenia przeciwko prawom pracownika. Jednakże poszkodowani pracownicy mogą złożyć skargę do Urzędu Ochrony Danych Osobowych lub wszcząć postępowanie sądowe w związku z naruszeniem dóbr osobistych⁴⁷.

Odnośnie innych form monitoringu, wymóg nienaruszania dóbr osobistych pracownika może być zastosowany poprzez zapewnienie środków chroniących prawa podstawowe i dobra osobiste pracownika. Zatem w przypadku monitoringu lokalizacji może to być możliwość tymczasowego wyłączenia mechanizmu śledzenia lokalizacji (szczególnie, jeżeli pracodawca dopuszcza możliwość korzystania z pojazdu do celów prywatnych) lub niemonitorowanie lokalizacji pracownika poza godzinami pracy⁴⁸. Inne środki ograniczające ingerencję w prywatność pracownika powinny być także stosowane z uwagi na konieczność zapewnienia właściwej równowagi między prawnie uzasadnionym interesem pracodawcy a prawami i interesami pracownika⁴⁹.

Podsumowanie

W wyniku nowelizacji kodeksu pracy ustawą, która weszła w życie 2 czerwca 1996 r.⁵⁰, ustawodawca wprowadził w art. 11¹ k.p. nakaz poszanowania przez pracodawcę godności oraz innych dóbr osobistych pracownika. W ten sposób ochrona prywatności, którą – jak się wydaje – należy zaliczyć do dóbr osobistych, została usankcjonowana w stosunkach pracy. Wyrażne wskazanie na ochronę dóbr osobistych w stosunkach pracy nałożyło na pracodawcę obowiązek, którego nieprzestrzeganie może wiązać się dla niego z ujemnymi konsekwencjami. Pracodawca, chroniąc swoje interesy oraz mając na uwadze zachowanie w tajemnicy istotnych dla siebie informacji, ma prawo do różnorodnej kontroli pracowników, także z wykorzystaniem nowoczesnych technologii audiowizualnych.

Niedopuszczalne jest jednak takie wykonywanie czynności kontrolnych, które naruszałoby godność osobistą kontrolowanych. Sprzeciw budzi zwłaszcza instalowanie sprzętu monitorującego i/lub rejestrującego obraz i dźwięk

⁴⁶ K. Kowalska, op. cit., s. 320.

⁴⁷ P. Nałęcz, *Komentarz do art. 22² k.p.*, [w:] W. Muszalski (red.), *Kodeks Pracy. Komentarz*, Warszawa 2019, Legalis (data dostępu: 24.03.2020).

⁴⁸ Opinia Grupy Roboczej Nr 2/2017 na temat przetwarzania danych w miejscu pracy, s. 23, zob. przyp. 37.

⁴⁹ K. Syska, *Obowiązki pracodawcy związane z monitoringiem pracowników na gruncie RODO i nowelizowanego Kodeksu pracy (dodatek do MoP 22/2018)*, „Monitor Prawniczy” 2018, nr 22, s. 30.

⁵⁰ Dz.U. z 1996 r., Nr 24, poz. 110.

w pomieszczeniach socjalnych (szatnie, stołówki, toalety). Również korzystanie z tego rodzaju form kontroli bez wiedzy pracowników uważam za naruszenie ich godności osobistej. W ramach wniosków *de lege ferenda* może warto by wprowadzić konkretne sankcje w przepisach kodeksu pracy za naruszenie dóbr osobistych pracownika. W chwili obecnej pracownik może dokonać wypowiedzenia stosunku pracy na podstawie art. 55 § 1¹ k.p.

Wykaz literatury

- Barański M., *Ukryty monitoring w miejscu pracy*, „Monitor Prawa Pracy”, 2020, nr 3.
- Dörre-Kolasa D., *Komentarz do art. 11¹ k.p.*, [w:] A. Sobczyk (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, C.H. Beck, Warszawa 2018.
- Dörre-Nowak D., *Ochrona godności i innych dóbr osobistych*, C.H. Beck, Warszawa 2005.
- Góral Z., *Kontrola pracownika a zasada ochrony jego godności i innych dóbr osobistych – zagadnienia wybrane*, [w:] Z. Góral (red.), *Kontrola pracownika – możliwości techniczne i dylematy prawne*, Wolters Kluwer, Warszawa 2010.
- Jabłoński M., Jarosz-Żukowska S., *Prawa człowieka i systemy ich ochrony. Zarys wykładu*, Wyd. UW, Wrocław 2010.
- Kowalska K., *Monitoring wizyjny w zakładzie pracy w kontekście ogólnego rozporządzenia o ochronie danych osobowych (RODO)*, „Monitor Prawniczy” 2019, nr 6.
- Kuba M., *Prawne formy kontroli pracownika w miejscu pracy*, Wolters Kluwer, Warszawa 2015.
- Lech A., *Monitorowanie pracownika w miejscu pracy*, „Monitor Prawa Pracy” 2004, nr 10.
- Liszczyk T., *Ochrona prywatności pracownika w relacjach z pracodawcą*, „Monitor Prawa Pracy” 2007, nr 1.
- Madej M., *Monitorowanie systemu informatycznego w zakładzie pracy a ochrona danych osobowych pracownika*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2009, nr 2.
- Motyka K., *Prawa Człowieka. Wprowadzenie. Wybór źródeł*, Verba, Lublin 2004.
- Nałęcz P., *Komentarz do art. 22² k.p.*, [w:] W. Muszański (red.), *Kodeks Pracy. Komentarz*, C.H. Beck, Warszawa 2019.
- Ozóg S., *Monitoring of the employee in the computer network*, [w:] S. Ozóg, (red.), *Modern Challenges of Human Right Protection. Selected Problems*, Olsztyn 2011.
- Skunarowska-Drzewiecka E., *Komentarz do art. 22² k.p.*, [w:] K. Walczak (red.), *Kodeks Pracy. Komentarz*, C.H. Beck, Warszawa 2020.
- Stępak-Miczek M., *Kontrola pracownika przez pracodawcę*, C.H. Beck, Warszawa 2015.
- Syska K., *Obowiązki pracodawcy związane z monitoringiem pracowników na gruncie RODO i znowelizowanego Kodeksu pracy (dodatek do MoP 22/2018)*, „Monitor Prawniczy” 2018, nr 22.
- Szewczyk H., *Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu*, Wolters Kluwer, Warszawa 2007.
- Świątkowski A.M., Wierzbńska H., *Dokumenty źródłowe Instytucji Wspólnot Europejskich, wybór i opracowanie*, Musica Iagellonica, Kraków 1999.
- Walczak K., *Komentarz do art. 11¹ k.p.*, [w:] K. Walczak, (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, C.H. Beck, Warszawa 2018.

- Wujczyk M., *Prawo pracownika do ochrony prywatności*, Wolters Kluwer, Warszawa 2012.
- Wyka T., *Od bezpieczeństwa socjalnego w stronę bezpieczeństwa osobowego – o zmianach w Kodeksie pracy*, [w:] A. Sobczyk (red.), *Stosunki zatrudnienia w dwudziestolecie społecznej gospodarki rynkowej. Księga pamiątkowa z okazji jubileuszu 40-lecia pracy naukowej Profesora Barbary Wagner*, Wolters Kluwer, Warszawa 2010.
- Wyka T., *Rola Kodeksu pracy w ochronie dóbr osobistych stron stosunku pracy*, „*Studia Iuridica Lubiniensia*” 2015, cz. XXIV, nr 3.
- Ziółkowska K., *Zasada poszanowania godności człowieka w sferze stosunków pracy*, „*Studia Prawnoustrojowe*” 2018, nr 41.

Summary

The employee's right to the protection of privacy in the employment relationships

Key words: the secret of correspondence, monitoring, mobbing, workplace, employee dignity.

In the article, the author put forward the thesis that personal rights play an important role in the right of an employee to privacy. First of all, issues related to monitoring in the workplace and protection of correspondence of this letter and e-mail of the employee were indicated. As part of *de lege ferenda* applications, it was proposed to introduce specific sanctions to the Labor Code in the case of infringements by the employer.