

Uniwersytet Warszawski
Wydział Prawa i Administracji

mgr Monika Wiczorek

Autoreferat rozprawy doktorskiej

PRYWATNOŚĆ STRON STOSUNKU PRACY
JAKO DOBRO CHRONIONE

Promotor:

dr hab. Małgorzata Barzycka Banaszczyk, prof. UW

Recenzenci:

dr hab. Monika Latos – Miłkowska, prof. ALK
(Akademia Leona Koźmińskiego w Warszawie)

dr hab. Marzena Szablowska – Juckiewicz
(Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu)

Warszawa, maj 2023

I. Uzasadnienie wyboru tematu

Prywatność jest wartością, której znaczenie coraz wyraźniej jest dostrzegane tak przez prawodawcę polskiego, jak i europejskiego. I chociaż akty prawne kształtujące prawo pracy dość oszczędnie posługują się pojęciem prywatności, to nie sposób nie zauważyć, że wiele z nich istotnie wpływa na ochronę prywatności. Stąd też dynamiczny rozwój ustawodawstwa odnoszącego się, choćby pośrednio, do ochrony prywatności stanowi o konieczności zbadania stanu legislacji w tym zakresie.

Precyzyjne określenie zakresu pojęcia prywatności znajdującego zastosowanie do wszystkich podmiotów ochrony wydaje się zabiegiem wręcz niemożliwym, a to z uwagi na wielowymiarowość tego pojęcia, którego specyfika nakazuje dokonywać jego interpretacji zarówno przy wyznaczeniu czynników obiektywnych, jak i subiektywnych. To, co dla pewnej jednostki stanowi przedmiot prywatności, inna jednostka może uznawać za przynależne do sfery publicznej, także w stosunkach pracy. Dylematy tego rodzaju ujawniają się jeszcze wyraźniej w odniesieniu do ujmowania danej okoliczności jako przedmiotu ochrony prywatności. Jednostka – tak osoba fizyczna, jak i jednostka organizacyjna - może uznawać ją za pochodzącą ze sfery prywatnej, jednak nie nadawać jej takiego znaczenia lub nie uznawać jej za wymagającą ochrony. Należy jednak zauważyć, że wolność decydowania o zakresie tak prywatności, jak i jej ochrony nie jest niczym nieograniczona, co znajduje potwierdzenie zarówno w analizowanych w rozprawie przepisach prawa, jak i poglądach doktryny i orzecznictwa.

Złożoność pojęcia prywatności przemawia wobec tego za tym, aby określić jego zakres, ale już nie definicję legalną. W konsekwencji, przyjmując pojęcie prawa do prywatności jako nieodłączny element prawnego wyznaczenia przedmiotu ochrony, konieczne staje się określenie możliwych środków ochrony prywatności i dokonanie oceny ich skuteczności wobec aktualnych wyzwań na rynku pracy. Otoczenie społeczno-gospodarcze, zmieniające się dynamicznie w związku z rozwojem nowych technologii w istotny sposób wpływa na coraz to nowe płaszczyzny wzajemnej ingerencji w prywatność obu stron stosunku pracy. Mnogość nowych narzędzi technologicznych, w tym opartych na mechanizmach sztucznej inteligencji, nadających się do zastosowania w środowisku pracy, powinno kierować uwagę legislatywy na konieczność zabezpieczenia pracownika przed bezprawną ingerencją pracodawcy w sferę prywatności. Z drugiej zaś strony, powszechność wykorzystywania rozmaitych technologii przez pracowników, tak w sferze zawodowej, jak i w sferze prywatnej, może stwarzać

możliwości naruszenia prywatności pracodawcy. Konieczne w takim stanie rzeczy stało się dokonanie analizy zakresu dopuszczalnej ingerencji w prywatność każdej ze stron stosunku pracy oraz przysługujących im środków ochrony tej wartości.

Jednocześnie należy zauważyć, że w aktualnym stanie prawnym, zmierzenie się z problematyką ochrony prywatności stron stosunku pracy, w szczególności w odniesieniu do środków tej ochrony, wymagało podjęcia analizy interdyscyplinarnej, z uwzględnieniem mechanizmów zarysowanych zarówno w prawie pracy, jak i w innych gałęziach prawa.

Należy przy tym zauważyć, że o ile problematyka prywatności pracownika jest przedmiotem rozważań w doktrynie, o tyle dotychczas prywatność pracodawcy nie była przedmiotem kompleksowej analizy. Podobnie, dostrzega się brak rozważań w odniesieniu do kolizji, jaka może w określonych przypadkach zachodzić pomiędzy normami gwarantującymi ochronę prywatności pracownika i pracodawcy. Ten interesujący aspekt stał zatem także u podstaw zainteresowania niniejszej rozprawy.

II. Przedmiot i cel rozprawy oraz metody badawcze

Rozprawa doktorska koncentruje się na pojęciu prywatności jako wartości chronionej obu stron stosunku pracy. Jako że w naukach prawnych pojęciem nierozdzielnie związanym z „prywatnością” jest „prawo do prywatności” niniejsza dysertacja obejmuje także rozważania w tym zakresie. Dla porządku i przejrzystości terminologicznej w rozprawie przyjęto rozróżnienie pojęć „prywatności” i „prawa do prywatności”, uznając prywatność za dobro chronione, a prawo do prywatności za prawo do ochrony tej wartości i zespół środków tej ochrony, zarówno o charakterze prewencyjnym, porządkowym i dyscyplinującym, jak i kompensacyjnym a także represyjnym.

Celem rozprawy doktorskiej była analiza problematyki ochrony prywatności obu stron stosunku pracy oraz ukazanie regulacji prawnych wyznaczających zakres chronionej prywatności, dopuszczalnej ingerencji w tę sferę przez drugą stronę stosunku pracy oraz środków ochrony związanych z wkroczeniem w sferę prywatną tak pracownika, jak i pracodawcy. Przeprowadzona analiza obejmowała zarówno przepisy prawa, jak i poglądy doktryny i judykatury zarówno w odniesieniu do pojęcia prywatności i prawa do prywatności w ogólności, jak i w ujęciu prawa pracy oraz innych gałęzi prawa mających wpływ na zakres ochrony prywatności jako wartości przynależnej pracownikowi i pracodawcy.

Złożoność podejmowanej problematyki nakazała określenie trzech celów badawczych. Pierwszym z nich było ustalenie zakresu prywatności obu stron stosunku pracy. Za kolejny cel badawczy przyjęto określenie granic dopuszczalnej ingerencji każdej ze stron stosunku pracy w prywatność drugiej strony. O ile dysponowanie przez pracownika sferą prywatności nie budzi, w świetle poglądów doktryny i judykatury, wątpliwości, o tyle w odniesieniu do pracodawcy niezbędne stało się nie tylko rozważenie, czy w istocie pojęcie to przynależy także pracodawcy, ale również czy przypisanie pracodawcy tej wartości, a zatem i prawa do prywatności, uzależnione jest od formy organizacyjnej w jakiej prowadzi swoją działalność. Trzecim celem badawczym było wskazanie środków ochrony prywatności pracownika i pracodawcy oraz ocena ich skuteczności.

Obowiązujące przepisy prawa, w szczególności prawa pracy, poglądy piśmiennictwa i aktualne orzecznictwo skłoniły do przyjęcia dla prezentowanej rozprawy tezy badawczej sprowadzającej się do tego, że w aktualnym stanie prawnym w obszarze prawa pracy istnieje prymat ochrony prywatności pracownika nad ochroną prywatności pracodawcy, a przepisy prawa przyznają znacząco szersze gwarancje ochrony tej wartości w odniesieniu właśnie do pracownika. Niezbędne, wobec tego stało się podjęcie rozważań dotyczących oceny zakresu prywatności stron stosunku pracy, kolizji pomiędzy prywatnością pracownika a prywatnością pracodawcy, związku prywatności z innymi wartościami chronionymi w stosunkach pracy, jak również funkcji, jaką w stosunkach pracy pełni ochrona prywatności. Wskazane zostały także odrębności w zakresie ochrony prywatności jako wartości chronionej pracodawcy będącego osobą fizyczną i będącego jednostką organizacyjną.

Zrealizowaniu tak postawionych celów oraz podjęciu się badania przyjętej tezy wymagało posłużenia się zróżnicowanymi metodami badawczymi. I tak metoda historyczna wykorzystana została do ukazania normatywnych i doktrynalnych źródeł ochrony prywatności w ogólności, co w konsekwencji stanowiło podstawę do prowadzenia dalszej analizy już odnoszącej się ściśle do ochrony prywatności jako wartości przynależnej stronom stosunku pracy. W ograniczonym zakresie, dla pokazania rysu historycznego, wykorzystana została także metoda prawno-porównawcza.

Analiza omawianych zagadnień dokonana została w szczególności w oparciu o metodę dogmatyczną – prawną, obejmującą badania najistotniejszych z punktu widzenia prawa pracy regulacji prawa międzynarodowego, europejskiego oraz polskiego. Pozwoliło to na interdyscyplinarne ujęcie analizowanej problematyki. Podstawą podejmowanych rozważań uczyniono także polskie, międzynarodowe i europejskie judykaty wpływające na stanowienie i stosowanie krajowego prawa pracy, jak również na zajmowane przez doktrynę stanowiska.

Przy tym wykorzystane zostały zróżnicowane metody wykładni, tj. językowa, funkcjonalna i systemowa.

Przyjęta struktura rozprawy odpowiada postawionym celom badawczym. Podejmowaną materię podzielono na sześć rozdziałów, do których wprowadzenie obejmujące rozważania natury ogólnej zawarto w „Uwagach wstępnych”. W pierwszym z nich zaprezentowano pojęcie prywatności i prawa do prywatności w ogólności, uwzględniając rozwój koncepcji doktrynalnych i orzeczniczych w prawie krajowym oraz w prawie wybranych państw obcych, prezentując przegląd najistotniejszych regulacji prawnych odnoszących się do tych pojęć. Rozdział II poświęcony został rozszerzeniu zarysowanej materii na obszar prawa pracy. Dokonano w nim przeglądu źródeł prawa istotnych dla ochrony prywatności obu stron stosunku pracy, co służyło zarysowaniu zakresów pojęć prywatności pracownika i pracodawcy. Analizie tej towarzyszyły rozważania dotyczące wpływu nowych technologii na wyzwania i zagrożenia wobec prywatności w stosunkach pracy. Kolejne dwa Rozdziały (III i IV) skupiają się na zakresie dopuszczalnej ingerencji w prywatność stron stosunku pracy, obejmując w odniesieniu do prywatności pracownika w szczególności problematykę ochrony dóbr osobistych, danych osobowych oraz uprawnień kontrolnych pracodawcy, zaś w odniesieniu do prywatności pracodawcy przede wszystkim zakres chronionych tajemnic pracodawcy i podstaw zezwalających pracownikowi na ich ujawnienie. Z kolei Rozdziały V i VI zawierają analizę środków ochrony prywatności obu stron stosunku pracy w ujęciu interdyscyplinarnym, rozumianych zarówno jako instrumenty prawne służące ochronie *post factum*, jak również te prowadzące do wzmocnienia ochrony w taki sposób, aby do naruszenia tej wartości nie dochodziło.

W poszczególnych rozdziałach koncentrujących się na zakresie i ochronie prywatności w prawie pracy, z uwzględnieniem najnowszych zmian w tym obszarze, wyszczególnione zostały tak uwagi *de lege lata*, jak i postulaty *de lege ferenda*. Pracę wieńczą „Uwagi końcowe” podsumowujące przedmiot rozprawy i prowadzoną analizę, podkreślając najistotniejsze postulaty *de lege ferenda*.

III. Wnioski

Podsumowując zanalizowaną materię w obrębie postawionych celów badawczych w pierwszej kolejności wskazania wymaga, że w świetle dokonanego przeglądu stanowisk doktryny i judykatury należy uznać, iż nie jest możliwe jednoznaczne określenie definicji

legalnej pojęcia prywatności, tak w ogólności, jak i w obszarze prawa pracy. Sprzeciwia się to naturze tej wartości jako dającej się zobiektywizować, jednak wymagającej uwzględnienia czynnika subiektywnego. Za brakiem możliwości wyznaczenia definicji pojęcia prywatności przemawia także mnogość sfer, jakie w jej obrębie można wyróżnić. W niniejszej pracy przyjęto szerokie ujęcie prywatności jako wartości obejmującej wiele pomniejszych dóbr. Zabieg ten poczyniono celowo, dla prowadzenia analizy możliwie jak najbardziej wyczerpującej. Należy jednak podkreślić, że specyfika prywatności, nadrzędnie pojmowanej jako dobro osobiste, polega w szczególności na tym, że na jej zakres jednostkowy wpływają rozmaite czynniki, w szczególności zakres aktywności jednostki (tak fizycznej, jak i organizacyjnej) oraz waga, jaką ona ochronie danego elementu przypisuje. Nadto, mając na względzie publicznoprawne aspekty prawa pracy należy zauważyć, że określenie definicji legalnej pojęcia prywatności, w tym jej przesłanek mogłoby – w jednostkowych przypadkach - skutkować poniesieniem przez pracodawcę odpowiedzialności za jej naruszenie przy jednoczesnym braku woli ochrony tej wartości przez pracownika. Przeszkód tych nie można usunąć, a wobec tego stwierdzić należy, że ochrona prywatności możliwa jest nie na skutek wyznaczenia definicji tego pojęcia, ale poprzez zakreślenie ram prywatności oraz prawa do prywatności.

W tym kontekście pojawia się swoisty dualizm przy wyznaczaniu granic prywatności. Ujęcie pozytywne, pozwalające na określenie uniwersalnych granic tego pojęcia opiera się na założeniach normatywnych, wynikających z przepisów prawa, które wyraźnie określają prawa i obowiązki stron stosunku pracy w odniesieniu do prywatności. Zaś ujęcie negatywne służy uznaniu określonych dóbr lub zdarzeń ich dotyczących za pozostające poza jej zakresem, tj. w domenę publicznej. Ostatecznie zatem mówiąc o prywatności jako o wartości niedającej się zupełnie zobiektywizować należy rozumieć przez to, że w relacji pracownik-pracodawca, poza sytuacjami, gdzie przepis prawa wyraźnie to określa, to podmiot ochrony decyduje co ma dla niego charakter prywatny. Dotyczy to w szczególności pracodawcy, któremu przysługuje dość duża swoboda w określaniu zakresu chronionych informacji. Ujęcie to bliskie jest specyfice autonomii informacyjnej, rozumianej jako prawo jednostki do decydowania o zakresie informacji ujawnianych na swój temat. Należy przy tym jednak podkreślić, że niekiedy przepisy prawa, w szczególności odnoszące się do ochrony danych osobowych, w sposób gwarancyjny określają zakres ochrony prywatności, jak ma to miejsce np. w odniesieniu do zakresu dopuszczalnego gromadzenia danych osobowych pracownika i obowiązków z tym związanych. Reguła decyzyjności jednostki w odniesieniu do zakresu jej prywatności nie ulega tu zasadniczym zmianom, a to zważywszy na możliwość oparcia

przetwarzania danych osobowych na przesłance zgody podmiotu danych. Przesłanka ta powinna być jednak stosowana w stosunkach pracy niezwykle oszczędnie zważywszy na nierównowagę stron, jednak nie można całkowicie wykluczyć możliwości jej wykorzystania. Niezależnie od powyższego, przepisy prawa powinny kształtować prawa i obowiązki stron stosunku pracy w odniesieniu do prywatności w celu gwarancyjnym.

Przyjmując szeroki zakres pojęcia prywatności należy wskazać, że w stosunku do pracownika pojęcie to mieści w sobie życie prywatne, rodzinne, osobiste, intymność, nienaruszalność mieszkania i domu, tajemnicę korespondencji, dane osobowe oraz sferę zawodową w zakresie informacji, co do których pracownik ma uzasadnioną wolę ich nieujawniania osobom trzecim. Nie można przy tym wykluczyć, że względu na złożony charakter pojęcia prywatności, że w jego ramach możliwe będzie wyodrębnienie innych chronionych wartości, choć zastrzeżenia wymaga, że będzie to możliwe w powyżej zarysowanym zakresie. Do takich dóbr należy m.in. prawo pracownika do odpoczynku uznane za dobro osobiste odrębne od zdrowia czy prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

Pojęciu prywatności pracodawcy również należy przypisać szeroki zakres, obejmując w szczególności tajemnicę korespondencji, nietykalność pomieszczeń oraz tajemnice pracodawcy, takie jak tajemnica handlowa, tajemnica przedsiębiorstwa, *know-how* oraz inne informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Należy przy tym zauważyć, że granice chronionej prywatności pracodawcy wyznacza w szczególności przepis art. 100 § 2 pkt 4 k.p. określający obowiązek dbania o dobro zakładu pracy, ochrony jego mienia oraz zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę oraz art. 100 § 2 pkt 5 k.p. przewidujący obowiązek poszanowania tajemnic określonych w odrębnych przepisach. Warto przy tym podkreślić, że zakres chronionych informacji pracodawcy na podstawie przepisów Kodeksu pracy różni się od zakresu tajemnicy przedsiębiorstwa w rozumieniu art. 11 ust. 2 ustawy 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, jako pojęcia węższego i także stanowiącego podstawę ochrony pracodawcy.

Elementami wspólnymi prywatności pracownika i pracodawcy będącego jednostką organizacyjną są zatem tajemnica korespondencji oraz nietykalność mieszkania lub pomieszczeń, a w szerokim ujęciu przynależna obu stronom autonomia informacyjna, która jednak wypełniona zostaje odmienną treścią. Inny jest bowiem charakter informacji dotyczącej sfery prywatnej pracownika, a inny dotyczący pracodawcy.

Podmiotowa różnorodność w zakresie formy prawnej, w jakiej pracodawca organizuje swoją działalność ma wpływ na zakres przysługującej mu prywatności. O ile zakres prywatności pracodawcy będącego osobą fizyczną co do zasady jest zbieżny z zakresem prywatności pracownika, o tyle inaczej kształtuje się ten zakres w odniesieniu do pracodawcy będącego osobą prawną lub jednostką organizacyjną nieposiadającą osobowości prawnej. Ze swej natury jednostki te nie mogą chociażby posiadać życia prywatnego i rodzinnego, stąd spod zakresu prywatności należy wyłączyć te elementy przypisywane osobie fizycznej, którymi pracodawca zważywszy na swą organizacyjną specyfikę nie może dysponować.

Podkreślenia wymaga także, że ocena naruszenia prywatności przez drugą stronę stosunku pracy musi zostać dokonana przy uwzględnieniu aspektu łączącej strony relacji pracowniczej, wyłączając jako spór innej kategorii spory dotyczące naruszenia tej wartości w obszarze relacji prywatnych pomiędzy stronami.

Podjętą rozważania na temat zakresu prywatności w stosunkach pracy nie można zapomnieć również o prywatności jako wartości chronionej osób działających za pracodawcę, w szczególności członków jego organów. Nie można przyjąć, że naruszenie prywatności tych osób oznacza jednocześnie naruszenie prywatności pracodawcy, chociaż zauważyć należy, że zakresy naruszeń mogą na siebie nachodzić. Szczególnie interesujące w tym kontekście jest, jak wynika z analizowanego orzecznictwa, że stawianie nieuzasadnionych zarzutów pod adresem pracowników, może w konsekwencji godzić w dobra osobiste pracodawcy. Nie działa tu jednak żaden automatyzm. Z materią tą łączy się problematyka ochrony dóbr osobistych pracowników na płaszczyźnie cywilnoprawnej, pozostająca poza zakresem zainteresowania rozprawy. Nie można jednak wykluczyć możliwości dochodzenia przez pracownika roszczeń wobec pracodawcy za naruszenie jego dóbr osobistych ze strony innych pracowników lub współpracowników.

Rozprawa realizuje także kolejny cel badawczy obejmujący określenie granic dopuszczalnej ingerencji jednej ze stron stosunku pracy w prywatność drugiej. Granice te ustalić należy przede wszystkim z uwzględnieniem prywatności jako dobra osobistego, gdyż ujęcie to najpełniej oddaje naturę prywatności jako wartości wielowymiarowej. Przy wyznaczaniu granic niezbędne jest także odwołanie się do innych niż prawo pracy reżimów prawnych mających wpływ na zakres ochrony prywatności stron stosunku pracy. I tak, wpływ ten będą niewątpliwie mieć regulacje prawa cywilnego, karnego i administracyjnego, w tym wyodrębnione w ich ramach dziedziny prawa ochrony danych osobowych i prawo konkurencji. Przepisy prawa – stanowiąc przesłankę wyłączającą bezprawność naruszenia prywatności jako dobra osobistego – pozwalają na określenie zakresu dopuszczalnej ingerencji

w tę wartość. Dokonana w rozprawie analiza prowadzi do wniosku, że przesłanką uchylenia bezprawności naruszenia prywatności, w odniesieniu do ochrony pracownika będzie najczęściej jego zgoda oraz realizacja prawa podmiotowego pracodawcy, jak również działanie w ramach porządku prawnego. Natomiast pracownik będzie mógł uchylić się od odpowiedzialności za naruszenie prywatności pracodawcy w szczególności w oparciu o przesłankę w postaci działania w obronie uzasadnionego interesu społecznego lub publicznego, a także na podstawie zgody w zakresie w jakim pracodawca dozwala na wykorzystywanie określonych informacji na jego temat. Należy przy tym zauważyć, że zakres zastosowania w stosunkach pracy przesłanki działania w obronie uzasadnionego interesu społecznego lub publicznego w odniesieniu do prywatności jest węższy, niż w stosunku do innych dóbr osobistych.

Pozostając w kontekście realizacji prawa podmiotowego oraz działania w ramach porządku prawnego jako najistotniejszych w stosunkach pracy przesłanek wyłączających bezprawność naruszenia prywatności jako dobra osobistego należy zauważyć, że przepisy prawa zdecydowanie częściej chronią pracownika niż pracodawcę a jednocześnie częściej przewidują możliwość ingerencji w tę sferę. W odniesieniu zaś do pracodawcy jest przeciwnie – ochrona prywatności przysługuje mu w węższym zakresie i ingerencja w to dobro przewidziana prawem jest istotnie ograniczona. Przeprowadzona analiza doprowadziła do wniosku, że w Kodeksie pracy istnieje wyraźny brak równowagi pomiędzy ochroną dóbr osobistych pracownika i pracodawcy, w tym w odniesieniu do prywatności. Podczas gdy, na podstawie art. 11¹ k.p. pracodawca zobowiązany jest do poszanowania dóbr osobistych pracownika (w tym prywatności), analogiczna zasada lub obowiązek pracowniczy w stosunku do pracodawcy nie wybrzmiewają wprost z przepisów Kodeksu pracy. Obowiązki pracownika odnoszące się w pewnym sensie do prywatności pracodawcy, zawarte w art. 100 § 2 pkt 4 i 5 k.p. zbyt wąsko określają zakres tej wartości, albowiem brakuje w nim chociażby tajemnicy korespondencji czy nietykalności pomieszczeń pracodawcy, stanowiących istotne składowe pojęcia jego prywatności. Pożądanym kierunkiem legislacyjnym, wobec tak stwierdzonych ograniczeń, jest uzupełnienie katalogu obowiązków pracowniczych zawartego w art. 100 § 2 k.p. o obowiązek poszanowania dóbr osobistych pracodawcy, w szczególności prywatności i renomy (dobrej sławy). To podkreślenie znaczenia ochrony prywatności pracodawcy miałyby nie tyle walor informacyjny, ale przede wszystkim stanowiłoby podstawę normatywną dla określania sankcji prawa pracy wobec pracownika naruszającego to dobro.

Należy jednocześnie zauważyć, że prawo pracy samoistnie nie kreuje skończonego katalogu sytuacji, w których jedna strona stosunku pracy może wkraczać w prywatność drugiej

ani nie odpowiada wyraźnie na pytania o usunięcie kolizji pomiędzy tymi wartościami. Aby zabiegi te stały się możliwe niezbędne jest sięgnięcie po przepisy prawa pochodzące z innych gałęzi, choć istotnie z prawem pracy się łączące. W szczególności zasygnalizowania wymagają bliskie związki prawa pracy z prawem ochrony danych osobowych, którego stosowanie ma duży wpływ na prywatność pracownika i jej ochronę. Pracodawca nie tylko zobowiązany jest do zgodnego z prawem gromadzenia danych kandydata do pracy i pracownika, ale także w szczególności do właściwego ich zabezpieczenia m.in. przed nieuprawnionym dostępem, zniszczeniem lub utratą. Dane osobowe stanowią istotny element prywatności pracownika, choć nie wyczerpują one zakresu dóbr składających się na tę wartość. W tej części rozprawa koncentruje się na możliwie jak najszerszym wskazaniu obszarów dopuszczalnej ingerencji w prywatność pracownika, w tym w odniesieniu do ochrony danych osobowych.

Pracodawca zobowiązany jest uwzględniać prywatność pracownika w szczególności korzystając z uprawnień kontrolnych, w tym w odniesieniu do pracy zdalnej (która stwarza wyraźne ryzyko wkroczenia przez pracodawcę w tę sferę) czy kontroli trzeźwości, stosując monitoring wizyjny lub cyfrowy, jak również w szeregu innych obszarach związanych ze stosunkiem pracy. Należą do nich przede wszystkim dysponowanie informacją o wynagrodzeniu lub wizerunkiem pracownika, ingerencja w jego wygląd, przeprowadzanie oceny pracy, korzystanie z badań psychologicznych lub poligraficznych czy też korzystanie z kwalifikowanego podpisu elektronicznego lub podpisu zaufanego dla celów służbowych. Prawo pracownika do prywatności chroni go także przed nieuprawnionym ujawnianiem informacji ze stosunku pracy.

Z kolei w przypadku pracodawcy ingerencja pracownika w jego prywatność jest możliwa w szczególności w zakresie, w jakim informacje objęte prywatnością zostają ujawnione przez pracownika w drodze zgłoszenia naruszeń prawa, w tym mobbingu, dyskryminacji i innych zachowań niepożądanych. Obszar ten wymaga aktualnie pilnego doregulowania, gdyż w dalszym ciągu do porządku krajowego nie zostały transponowane przepisy dyrektywy 2019/1937 o ochronie osób zgłaszających naruszenia prawa Unii, które nie tylko określają sposoby dokonywania zgłoszenia nieprawidłowości i przesłanki ochrony sygnalistów, ale również odnoszą się do skutków ujawnienia tajemnicy przedsiębiorstwa, jako istotnego elementu prywatności jednostki organizacyjnej.

Należy także zauważyć, że niejednokrotnie prywatność pracownika spotyka się z prywatnością pracodawcy, co w szczególności obrazuje praktyka stosowania monitoringu aktywności pracownika w postaci monitoringu wizyjnego lub cyfrowego. Monitoring wizyjny ma służyć m.in. zapewnieniu zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby

narazić pracodawcę na szkodę (art. 22² § 1 k.p.), a jednocześnie jego stosowanie zgodnie z przepisami prawa stanowi swego rodzaju usankcjonowane prawnie wkroczenie w prywatność pracownika. Ustawodawca słusznie przyznaje tu większą ochronę interesowi pracodawcy, ograniczając jednak – podobnie słusznie – sposoby i cele stosowania monitoringu, jak się zdaje właśnie w celu ochrony interesu pracownika. Jednakże prywatność pracodawcy nie jest dostatecznie chroniona przepisami o monitoringu, gdyż podobnego celu zmierzającego do ochrony tajemnic pracodawcy ustawodawca nie przewidział w odniesieniu do możliwości stosowania monitoringu cyfrowego (art. 22³ § 1 i 4 k.p.), tj. poczty elektronicznej i innych form monitoringu. Interes pracodawcy może jednak wymagać zabezpieczenia chronionych tajemnic także w drodze tych form monitorowania. *De lege ferenda* należy postulować, w oparciu o potrzebę zabezpieczenia interesu pracodawcy i mając na względzie dynamiczny rozwój nowych technologii, rozszerzenie celów, dla których monitoring może być organizowany. Nie można przy tym stracić z pola widzenia kwestii zbyt wąskiej ochrony pracownika poprzez odwołanie się przez ustawodawcę do poszanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika w przypadku monitorowania pomieszczeń sanitarnych, szatni, stołówek oraz palarni (art. 22² § 1 k.p.) oraz zakazu naruszenia tajemnicy korespondencji oraz innych dóbr osobistych pracownika przy stosowaniu monitoringu poczty elektronicznej (art. 22³ § 2 k.p.). Nie oznacza to, że omawiane przepisy wyłączają ochronę prywatności jako takiej. Mając jednak na uwadze, że dotyczą one wykorzystywania danych osobowych pracownika, jako elementu prywatności, niezbędne wydaje się, także w realizacji celu informacyjnego, posługiwanie się przez ustawodawcę pojęciem adekwatnym, jakim jest prywatność. Zmiana przepisów Kodeksu pracy, poprzez wyodrębnienie *explicite* prywatności jako dobra chronionego w stosunkach pracy, powinna przyczynić się do zwiększenia stopnia poszanowania tej wartości.

Prywatność jako dobro chronione stron stosunku pracy często łączy się z innymi chronionymi dobrami. Tak niewątpliwie jest w przypadku ochrony przed mobbingiem i dyskryminacją, które to zjawiska jednocześnie mogą dotyczyć także zdarzeń godzących w prywatność pracownika, np. w sytuacji szykanowania pracownika ze względu na okoliczności z jego życia prywatnego lub rodzinnego. Zważywszy na lakonicznie określony w Kodeksie pracy obowiązek przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi (art. 94 pkt 2b k.p. i art. 94³ § 1 k.p.) i mając na celu zwiększenie ochrony prywatności pracownika także i w tym aspekcie, postulować należy o doprecyzowanie na poziomie ustawowym sposobu wykonania tych obowiązków i określenia minimalnych standardów dotyczących wewnętrznych postępowań prowadzonych w zakładzie pracy na skutek zgłoszenia dyskryminacji lub

mobbingu. Na uwagę zasługuje tu także niewystarczający zakres ochrony przed działaniami odwetowymi, wprowadzony w zmienionym brzmieniu art. 18^{3e} k.p. na podstawie nowelizacji Kodeksu pracy, która weszła w życie w dniu 26 kwietnia 2023 r. Nowelizacja słusznie rozszerza przedmiotowy zakres zakazu działań odwetowych o możliwość skorzystania przez pracownika z uprawnień dotyczących wszelkich naruszeń prawa pracy. Poważne wątpliwości budzi jednak przyznanie pracownikowi doświadczającemu odwetu prawa do odszkodowania uzależniając je od ustalenia, że prawa pracownika w istocie zostały przez pracodawcę naruszone (art. 18^{3e} § 3 k.p.). Wydaje się, że zabezpieczenie przed działaniami odwetowymi wymaga udzielenia ochrony także wówczas, gdy pracownik pozostając w dobrej wierze skorzystał ze swoich uprawnień, błędnie jednak identyfikując działania zgodne z prawem jako naruszenia praw pracownika.

Rozprawa realizuje także kolejny cel badawczy dotyczący wskazania środków ochrony prywatności pracownika i pracodawcy oraz oceny ich skuteczności. Przedstawione zostały środki przysługujące w reżimie prawa pracy, prawa cywilnego i prawa karnego, a w odniesieniu do naruszeń dotyczących danych osobowych pracownika, także w ramach prawa administracyjnego. Środki ochrony dostępne stronom, co do zasady, przysługują w niezmienionym zakresie w stosunku do środków przysługujących z tytułu naruszenia prywatności poza stosunkiem pracy, w szczególności w zakresie jaki przewidują przepisy Kodeksu cywilnego o ochronie dóbr osobistych. Szczególne środki ochrony prywatności pracodawcy przysługują mu w odniesieniu do pracowniczych czynów nieuczciwej konkurencji, przede wszystkim w postaci roszczenia o naprawienie szkody na zasadach ogólnych lub zasądzenia odpowiedniej sumy pieniężnej na cel społeczny.

Przyjmując przy tym należy, że swoistymi środkami ochrony prywatności stron stosunku pracy będą także instrumenty dotyczące rozwiązania umowy o pracę w związku z naruszeniem przez drugą stronę tej wartości.

Dostrzeżenia wymaga także możliwość korzystania z różnych podstaw ochrony. Dla przykładu naruszenie prywatności pracownika w drodze wykorzystania w ocenie pracowniczej informacji pochodzących z monitoringu cyfrowego będzie mogło zostać uznane nie tylko za naruszenie prywatności jako dobra osobistego, ale także za naruszenie przepisów o ochronie danych osobowych, co uczyni możliwe skorzystanie z instrumentów administracyjnoprawnych. Podobnie, pracodawcy jednocześnie mogą przysługiwać roszczenia np. z tytułu naruszenia prywatności jako dobra osobistego oraz z tytułu naruszenia tajemnicy przedsiębiorstwa jako pracowniczego czynu nieuczciwej konkurencji.

Na szczególną uwagę zasługuje materia ograniczenia odpowiedzialności pracownika (i tym samym ochrony prywatności pracodawcy) w przypadku, gdy pracownik naruszając prywatność pracodawcy wyrządził określoną szkodę. W takiej bowiem sytuacji pracownik poniesie odpowiedzialność, na zasadzie art. 119 k.p., tj. wyłącznie do wysokości kwoty trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę, chyba że szkoda została wyrządzona umyślnie (art. 122 k.p.). Takie ograniczenie odpowiedzialności pracownika nie występuje jednak w razie wystąpienia pracodawcy z żądaniem zadośćuczynienia z tytułu doznanej krzywdy. Nie ulega przy tym wątpliwości, że zadośćuczynienie za krzywdę przysługuje także pracodawcy, w tym będącemu osobą prawną lub jednostką organizacyjną nie posiadającą osobowości prawnej. Podstawą roszczenia pracodawcy jest w tym przypadku art. 448 k.c. stosowany poprzez odesłanie z art. 300 k.p.

Istotnym problemem praktycznym, tak w odniesieniu do prywatności pracownika, jak i pracodawcy, jest rozproszenie środków ochrony tej wartości w różnych aktach prawnych. O ile w przypadku pracownika zasadnicze znaczenie mają przepisy prawa pracy i kwestia ta ma znaczenie uboczne, o tyle już w przypadku pracodawcy, gdzie brak w Kodeksie pracy wyraźnych gwarancji ochrony prywatności, podstaw prawnych dla słusznych roszczeń poszukiwać należy w różnych aktach prawnych, każdorazowo dokonując oceny czy przedmiot naruszenia stanowi chronioną prywatność jako dobro osobiste, czy względniejsze będzie skorzystanie ze środków ochrony tajemnicy przedsiębiorstwa. Rodzi to poważne trudności praktyczne z uwagi na szczególną relację jaką jest relacja pracownicza oraz ze względu na posługiwanie się przez Kodeks pracy zwrotem nieznanym innym aktom prawnym, jak „informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę”. Nadto, brak kompleksowej, nadrzędnej regulacji chroniącej prywatność pracodawcy powoduje, że podstawowymi środkami ochrony stają się w pierwszej kolejności środki techniczne i organizacyjne. Pośród środków prawnych zdecydowanie większe znaczenie przypisać należy środkom prewencyjnym, przede wszystkim w postaci umownego zobowiązania pracownika do określonego zachowania niż środkom ochrony *post factum*.

Dostępne w reżimie prawa pracy środki ochrony prywatności są niewystarczające także w odniesieniu do odpowiedzialności pracodawcy za wykroczenia przeciw prawom pracowniczym. Brakuje chociażby regulacji przewidującej sankcję za naruszenie dóbr osobistych pracownika, do którego wyraźnie odwołuje się zasada prawa pracy wyrażona w art. 11¹ k.p. Uzupełnienie katalogu wykroczeń o to odnoszące się do naruszenia dóbr osobistych pracownika może istotnie rozszerzyć ochronę jego prywatności.

Przeprowadzona analiza doprowadziła do potwierdzenia tezy o prymacie ochrony prywatności pracownika nad prywatnością pracodawcy. Prywatność pracownika nie tylko jest pojęciem szerszym niż prywatność pracodawcy, ale podlega też szerszej ochronie. Nie powinno to jednak oznaczać zróżnicowania uprawnień stron stosunku pracy, a wręcz przeciwnie, przepisy prawa pracy powinny w równym stopniu gwarantować poszanowanie dóbr osobistych, w tym prywatności obu stron stosunku pracy.