

Rozdział I. Kontrola pracownika w świetle przepisów prawa

1.1. Kontrola pracownika w świetle przepisów prawa pracy

Prawo pracy zostało wyodrębnione w samodzielny gałąź prawa z uwagi na potrzebę ochrony praw i interesów ludzi pracy. Legalną definicję prawa pracy statuuje art. 9 § 1 KP¹. Wylicza on, że przepisami prawa pracy są przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Prawo pracy to jednak nie tylko normy określające prawa i obowiązki pracodawców i pracowników świadczących pracę, to również te wszystkie normy, które regulują stosunki pozostające w związku z ową pracą, tak jak np. przepisy dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy. Ustawodawca zadbał o określenie w Kodeksie pracy, przepisach innych ustaw i aktach wykonawczych minimum uprawnień pracownika, poniżej którego nie może zejść uregulowanie aktu prawnego niższej rangi. W razie naruszenia tego minimum postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów oraz statutów, nie będą obowiązywać. Natomiast gdy w normie niższego rzędu znajdują się uregulowania korzystniejsze dla pracownika, to norma ta będzie miała pierwszeństwo w zastosowaniu przed mniej korzystną normą wyższego rzędu (zasada korzystności art. 9 § 2 i art. 241²⁶ KP)².

Przepisy stanowione przez państwo nie określają wprost uprawnień kontrolnych pracodawcy wobec pracownika.

Uprawnień pracodawcy do kontroli pracownika należy upatrywać w nawiązaniu stosunku pracy i wynikającego z niego kierownictwa pracodawcy. Nie

¹ Ustawa z 26.6.1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 1502 ze zm.).

² Wyr. SN z 3.7.2013 r., I PK 62/13, OSNAPiUS 2014, Nr 11, poz. 155.

mniej istotna jest właściwość stosunku pracy, jaką jest gospodarcze, techniczne, osobowe oraz socjalne ryzyko pracy ponoszone przez pracodawcę³.

Stosunek pracy to trwała i dobrowolna więź prawna łącząca pracownika i pracodawcę, której treścią jest obowiązek osobistego wykonywania pracy określonego rodzaju przez pracownika pod kierownictwem, na rzecz i na ryzyko pracodawcy oraz obowiązek pracodawcy zatrudniania pracownika przy umówionej pracy i wypłacania mu wynagrodzenia za pracę. W stosunku tym pracownik jest obowiązany do świadczenia pracy określonego rodzaju (a więc nie każdej pracy), w sposób ciągły, powtarzający się, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę⁴ i w sposób podporządkowany kierowniczej roli pracodawcy. Stosunek pracy jest stosunkiem prawnym dobrowolnym, o charakterze zobowiązaniowym. Przez sam fakt nawiązania stosunku pracy pracownik przyjmuje na siebie zobowiązanie świadczenia pracy na rzecz pracodawcy⁵, przy wykonywaniu której nie jest obciążony – w przeciwieństwie do pracodawcy – ryzykiem realizacji zobowiązania. Przedmiotem umowy ze strony pracownika nie jest „wykonanie” pracy, lecz jej „wykonywanie”, czyli zachowanie będące wyrazem woli pracownika, mogące przybrać postać pewnych działań fizycznych i intelektualnych⁶.

Kierownictwo pracodawcy to cecha o charakterze konstrukcyjnym dla istnienia stosunku pracy⁷. Pozwala odróżnić stosunek pracy od stosunku cywilnego⁸. Wiąże się z organizowaniem procesu pracy⁹ i z różnorodnymi uprawnieniami pracodawcy. Do uprawnień pracodawcy należy m.in. wydawanie poleceń, a w związku z tym także kontrola ich realizacji (uprawnienie dyrektywne).

Natomiast dla stwierdzenia podporządkowania pracownika z reguły wskazuje się na takie elementy jak: określony czas pracy i miejsce wykonywania czynności, podpisywanie listy obecności, podporządkowanie pracownika regulaminowi pracy oraz poleceniom kierownictwa (nakazom, zakazom, zaleceniom, wskazówkom itp.) co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy oraz obowiązek przestrzegania norm pracy, obowiązek wykonywania poleceń przełożonych, wykonywanie pracy zmianowej i stała dyspozycyjność, dokładne określenie miejsca i czasu realizacji powierzonego zadania oraz ich wykonywanie pod nadzorem kierownika¹⁰.

³ L. Florek, T. Zieliński, *Prawo pracy*, s. 45.

⁴ Wyr. SA w Białymstoku z 17.7.2013 r., III AUa 43/13, *Legalis*.

⁵ Wyr. SA w Łodzi z 3.9.2014 r., III AUa 2070/13, *Legalis*.

⁶ A. Kijowski, *Przedmiot*, s. 2.

⁷ Wyr. SA w Poznaniu z 12.2.2013 r., III AUa 1068/12, *Legalis*.

⁸ Wyr. SN z 7.3.2006 r., I PK 146/05, OSNAPiUS 2007, Nr 5–6, poz. 67.

⁹ S. Kowalski, *Monitorowanie pracowników*, s. 1–4.

¹⁰ Wyr. SA w Gdańsku z 23.10.2013 r., III AUa 226/13, *Legalis*.

Uregulowane w KP stosunki pracy co do zasady charakteryzują się mniejszym lub większym stopniem podporządkowania¹¹. Nie istnieje jeden uniwersalny ustawowy model podporządkowania pracownika¹². Podporządkowanie może mieć bardzo ściśle sformalizowany charakter bądź może sprowadzać się do wyznaczenia pracownikowi zadań bez ingerowania w sposób wykonania tych zadań¹³ co wiąże się z samodzielnością pracownika nie tylko co do sposobu wykonywania pracy, ale także w zakresie pracy i miejsca pracy¹⁴. Może także sprowadzać się do podporządkowania ekonomicznego, związanego z osiąganiem zarobków. Podporządkowaniem w ścisłym znaczeniu jest podporządkowanie organizacyjne, które uznaje się za jeden z przejawów realizacji funkcji organizacyjnej (organizatorskiej) prawa pracy¹⁵. Polega ona na takim zorganizowaniu się pracodawcy, aby proces pracy był prawidłowy.

Jak już wspomniano, na prawo pracodawcy do kontroli pracownika składa się także ryzyko gospodarcze, techniczne i socjalne, a w szczególności ryzyko osobowe, które obciąża pracodawcę w następstwie zatrudnienia pracowników. Pracodawca ponosi konsekwencje prawne zachowań swoich pracowników, jest obciążony skutkami niezawinionych błędów pracownika¹⁶ i z tego tytułu musi mieć prawo do weryfikacji, czy podległe mu osoby wykonują powierzone im zadania zgodnie z interesem firmy¹⁷.

Częstotliwość korzystania przez pracodawcę z prawa do kontroli pracownika zależna jest od przyjętego w zakładzie pracy modelu kierowania, czyli sposobu postępowania pracodawcy w odniesieniu do swoich podwładnych¹⁸. Największy zakres kontroli jest w przypadku autokratycznego stylu kierowania. Wynika on z braku zaufania pracodawcy do swoich pracowników. W tym modelu kierowania pracownikami traktuje się jak potencjalnych naruszcycieli interesów pracodawcy. Tu kontrola będzie zjawiskiem powszechnym, zarówno w celach prewencyjnych, jak i po to, aby ujawnić przypadki niepożądanych z punktu widzenia pracodawcy zachowań i uruchomić określoną represję wobec tych, którzy się ich dopuścili¹⁹. Natomiast w stylu demokratycznym, w modelu pełnego partnerstwa, kontrola nie odgrywa wielkiej roli. Jest zastępowana przez samokontrolę pracownika. Pracownicy świadomi celów i oczekiwanych wyników

¹¹ Wyr. SN z 19.2.1987 r., I PR 6/87, OSNCP 1988, Nr 4, poz. 52.

¹² Wyr. SN z 9.6.2010 r., II UK 33/10, Legalis.

¹³ Wyr. SN z 7.9.1999 r., I PKN 277/99, OSNAPiUS 2001, Nr 1, poz. 18.

¹⁴ Wyr. SN z 7.9.2006 r., I PK 146/05, OSNAPiUS 2007, Nr 5–6, poz. 67.

¹⁵ Z. Salwa, Organizacyjna funkcja, s. 113 i n.

¹⁶ M. Świącicki, Charakterystyka prawna, s. 354.

¹⁷ Ł. Pisarczyk, Ryzyko, s. 28–29.

¹⁸ http://pl.wikipedia.org/wiki/Styl_kierowania.

¹⁹ Z. Góral, Kontrola pracownika, s. 45.

kontrolują się „samoczynnie”²⁰. Sami kontrolują swoją pracę, z własnej inicjatywy weryfikują stan realizacji powierzonych zadań oraz czuwają nad przestrzeganiem założonych terminów. Samokontrola występuje w trzech znaczeniach: atrybutowym (jako cecha osobowości człowieka), czynnościowym (jako sposób kontrolowania emocji i zachowań) oraz instrumentalnym (jako mechanizm psychologiczny osiągania zgodności między wzorcem a rzeczywistym zachowaniem). Zastosowanie samokontroli postuluje się szczególnie w odniesieniu do struktur zadaniowych.

W stosunkach pracy występuje klasyczny konflikt interesów. Z jednej strony jest pracodawca, którego obowiązkiem jest organizowanie procesu pracy, a z drugiej strony jest pracownik, którego prawa i interesy należy chronić²¹, jako słabszej strony stosunku pracy, podporządkowanej pracodawcy i uzależnionej od niego ekonomicznie²², przed bezprawnym działaniem pracodawcy. W prawie pracy za bezprawne uznaje się działania kontrolne sprzeczne z obowiązującymi przepisami prawa i z zasadami współżycia społecznego, które może także kształtować praktyka istniejąca w danym zakładzie pracy. Od bezprawności ujmowanych w innych dziedzinach prawa odróżnia ją to, że na gruncie prawa pracy nie jest dopuszczalne uregulowanie stosunków w sposób mniej korzystny niż wynika to z obowiązujących regulacji ustawowych.

Działania kontrolne pracodawcy muszą więc być zgodne z prawem lub zasadami współżycia społecznego (art. 8 KP). Kumulatywnie musi być spełniony warunek celowości, jawności, proporcjonalności i poszanowania dóbr osobistych.

Cel kontroli powinien być związany z realizacją stosunku pracy i może odnosić się do weryfikacji sumienności i staranności pracownika przy świadczeniu pracy, weryfikacji przebiegu procesu pracy, w tym przestrzegania przepisów BHP, ochrony mienia, ochrony informacji objętych tajemnicą pracodawcy czy ochrony przetwarzanych przez pracodawcę danych osobowych. Kontrola służyć powinna jedynie celom związanym ze stosunkiem pracy, zaś granicę dla niej zawsze stanowić powinna sfera prywatności pracownika²³. W czasie kontroli pracodawca pozyskuje dane osobowe pracownika, a zatem musi być także zachowana przesłanka legalności przetwarzania danych osobowych. Innym warunkiem dopuszczalności kontroli pracownika jest proporcjonalność sprowadzająca się do obowiązku zaniechania kontroli w sytuacji, gdy możliwe jest zastosowanie innej metody kontrolowania potrzebnej dla sprawdzenia czy pracownik właściwie wywiązuje się ze swoich obowiązków. Nadto praco-

²⁰ J. Zieleniewski, *Organizacja*, s. 327.

²¹ H. Lewandowski, *Uprawnienia kierownicze*, s. 5–6.

²² T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2006, s. 85.

²³ Z. Góról, *Zarys systemu*, s. 618.

dawca musi respektować zasadę jawności kontroli, co oznacza, że pracownicy podlegający kontroli muszą mieć jej świadomość, wiedzieć, jakie środki kontroli mogą być wobec nich użyte, według jakich zasad i kryteriów będą stosowane i dla jakiego celu. Dla zachowania legalności kontroli pracodawca musi uzyskać zgodę pracownika na poddanie go procesowi kontroli.

Czynności kontrolne w sposób istotny ogranicza obowiązek poszanowania godności pracownika i jego dóbr osobistych (art. 11¹ KP). Obowiązek ten został podniesiony przez ustawodawcę do rangi podstawowych zasad prawa pracy co uczyniło go instytucją prawa pracy²⁴.

Pracodawca ma nie tylko obowiązek zaniechania działań zagrażających dobrom osobistym pracowników, ale także obowiązek stworzenia w miejscu pracy takich warunków, w których nie będzie dochodzić do naruszeń²⁵. Pracownik angażuje przecież w procesie pracy pewne swoje wartości (prestż zawodowy, umiejętności, zdolności czy zdrowie), więc pracodawca ma obowiązek o nie dbać. Zaslugują one na szczególną ochronę²⁶. Dla oceny, czy podczas kontroli nie doszło do naruszenia dóbr osobistych pracownika nie ma znaczenia to, czy sam pracownik potraktował określone zachowanie osoby reprezentującej pracodawcę jako godzące w jego wartość²⁷, czy sam odczuwa zachowanie pracodawcy jako krzywdę i przeciwko niej protestuje, czy też godzi się na złe traktowanie²⁸.

W prawie pracy nie zostało zdefiniowane pojęcie „godność”. W Słowniku języka polskiego godność została oznaczona jako świadomość własnej wartości oraz szacunek dla samego siebie²⁹. W literaturze przedmiotu i orzecznictwie godność traktuje się jako element czci człowieka³⁰. Cześć została wymieniona *expressis verbis* w art. 23 KC, przy czym cześć odnosi się bardziej do relacji zewnętrznych, a godność do relacji między pracownikiem a pracodawcą (cześć wewnętrzna)³¹. Strefa wewnętrzna czci to wyobrażenie jednostki o własnej wartości, a strefa zewnętrzna to opinia (dobre imię, „dobra sława”, reputacja), jaką inni ludzie mają o wartości innego człowieka, a więc jego obraz w oczach osób trzecich³².

²⁴ K. Kolasiński, Prawo pracy, s. 44.

²⁵ Z. Góral, Kontrola pracownika, s. 41.

²⁶ T. Wyka, Ochrona zdrowia i życia pracownika, s. 139.

²⁷ Wyr. SA we Wrocławiu z 6.3.2012 r., III APa 53/11, Legalis.

²⁸ Wyr. SN z 8.10.2009 r., II PK 114/09, OSNP 2011, Nr 9–10, poz. 127.

²⁹ M. Szymczak (red.), Słownik, Warszawa 1996, s. 631.

³⁰ H. Szewczyk, Prawo pracownika, s. 40–51.

³¹ M. Wandzel, w: B. Wagner (red.), Kodeks, s. 42.

³² Wyr. SN z 18.11.2005 r., IV CK 213/05, Legalis.

W doktrynie prawa pracy i orzecznictwie sądowym³³ funkcjonuje pojęcie „godności pracowniczej”, które utożsamiane jest z poczuciem własnej wartości, opartej na opinii dobrego fachowca i sumiennego pracownika oraz na uznaniu zdolności, umiejętności i wkładu pracy pracownika przez jego przełożonych lub jako sfera wyobrażenia aktywnego pracownika odnośnie do jego przydatności zawodowej (na pełnionym stanowisku lub przy wykonywaniu określonej funkcji)³⁴. Niewątpliwie, godność określoną w art. 11¹ KP należy postrzegać jako przejaw nieinstrumentalnego traktowania pracownika przez pracodawcę, „upodmiotowienia” pracownika w procesie pracy, co umożliwi wytworzenie się w pracowniku poczucia własnej wartości, zwiększając tym samym jego osobiste zaangażowanie się w wykonywanie pracy³⁵. Generalnie, godność występująca w prawie pracy to godność osobowa obejmująca wszelkie wartości, które określają pozycję jednostki w społeczeństwie i składają się na należy jej szacunek. Ten wymiar godności może być przedmiotem naruszeń³⁶. Mogą one polegać na słownej lub czynnej zniewadze, dopuszczaniu się czynów nieobyczajnych wobec pracownika, krzywdzących ocenach jego kwalifikacji, udzielaniu nieprawdziwych opinii o pracowniku, bezzasadnym wymierzaniu mu kar dyscyplinarnych, ujawnianiu bez zgody pracownika informacji objętych ochroną danych osobowych³⁷, na kontrolowaniu zachowania pracowników w pomieszczeniach o charakterze intymnym czy podsłuchiowaniu.

Z pojęciem pracowniczej godności związane jest pojęcie dóbr osobistych chronionych w art. 23 i 24 KC³⁸. W stosunku do dóbr wymienionych w art. 23 KC dobra osobiste pracownika nie stanowią jakiejś odrębnej kategorii.

Wyliczenie dóbr osobistych w art. 23 KC nie jest wyczerpujące. Praktyka życia codziennego stale wykształca nowe ich kategorie, co znajduje uznanie w orzecznictwie³⁹. Na gruncie prawa pracy do dóbr osobistych zaliczono „sprawiedliwą ocenę pracy”, „tajemnicę zarobków”⁴⁰, „tytuł zawodowy magistra”⁴¹, czy „indywidualne bhp”⁴². Istnieje też możliwość uznania odrębnego od zdrowia i życia pracownika dobra osobistego (wtórnego) w postaci prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy⁴³ czy prawa do obrony przed publicznie

³³ Wyr. SA w Katowicach z 29.3.2013 r., III APa 52/12, Legalis.

³⁴ Wyr. SN z 6.2.2014 r., I CSK 203/13, Legalis.

³⁵ H. Szewczyk, *Ochrona dóbr osobistych*, s. 274.

³⁶ D. Dörre-Nowak, *Ochrona godności*, s. 19.

³⁷ Wyr. SA w Katowicach z 29.3.2013 r., III APa 52/12, Legalis.

³⁸ Ustawa z 23.4.1964 r. – Kodeks cywilny (t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 121 ze zm.).

³⁹ Wyr. SA w Gdańsku z 31.12.2009 r., III APa 24/09, OSP 2011, Nr 3, poz. 35.

⁴⁰ Wyr. SN z 16.11.2000 r., I PKN 537/00, OSNAPiUS 2002, Nr 11, poz. 269.

⁴¹ Wyr. SN z 7.2.2007 r., I PK 211/06, OSP 2009, Nr 2, poz. 16.

⁴² J. Jankowiak, „Indywidualne BHP”, s. 95 i n.

⁴³ Wyr. SN z 9.7.2009 r., II PK 311/08, Legalis.

stawianymi zarzutami⁴⁴. Elementem dobra osobistego stanowi także osobiste doświadczenie i wiedza pracownika zdobyte w toku wieloletniego zatrudnienia⁴⁵. Otwarty katalog z art. 23 KC umożliwia objęcie ochroną prawną prywatność pracownika. Jako dobro osobiste znajduje ona powszechne uznanie zarówno w doktrynie, jak i w orzecznictwie⁴⁶. W polskiej literaturze *right of privacy* zostało utożsamione z prawem do ochrony sfery życia prywatnego, w której wyodrębniona została sfera intymności, sfera prywatności, obejmująca także sferę życia społecznego oraz sferę powszechnej dostępności⁴⁷. Życie intymne pracownika jest zawsze pod ochroną, natomiast życie prywatne nie zawsze jest chronione ze względu na czynnik „usprawiedliwionego zainteresowania”⁴⁸. Oznacza to, że ochrona życia prywatnego nie jest absolutna, tj. przed każdym jej naruszeniem niezależnie od okoliczności⁴⁹.

Trzeba zauważyć, że ochrona prywatności w miejscu pracy ma inny zakres niż powszechne rozumienie tego pojęcia. Osoba nawiązująca stosunek pracy z własnej woli włącza się w sferę społecznych i prawnych relacji dotyczących wykonywania pracy i w funkcjonowanie załogi. Już tylko to skutkuje samoistnym zwiększeniem dostępności do prywatnej sfery pracownika. Pracownik zostaje poddany oglądowi innych pracowników i przełożonych, wchodzi z nimi w różne relacje, na podstawie których wyciągane są wnioski dotyczące nie tylko pracowniczej przydatności pracownika, ale także jego spraw prywatnych⁵⁰. Zaciera się granica między sferą zawodową a sferą prywatną pracownika. Jednak przed niepotrzebną ingerencją pracodawcy pracownik może się bronić. Jest podmiotem obdarzonym autonomią woli i ma prawo wyznaczać obszar swojej prywatności, w szczególności wytyczać zakres dostępności swojego życia osobistego dla innych⁵¹.

Wprowadzenie do Kodeksu pracy zasady poszanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika wywołało spór w doktrynie co do stosunku art. 11¹ KP do art. 23 KC. Jest stanowisko, że regulacje prawne dotyczące ochrony dóbr osobistych, zamieszczone w Kodeksie pracy i Kodeksie cywilnym pozostają w stosunku do siebie w zbiegu kumulatywnym. Prowadzi to do wniosku, że w razie kolizji między nimi normy Kodeksu pracy obowiązują tylko w takim zakresie, w jakim nie obniżają standardu ochrony przewidzianej w KC, jest to bo-

⁴⁴ Wyr. SN z 30.10.2013 r., V CSK 482/12, Legalis.

⁴⁵ Post. SA w Poznaniu z 20.2.2013 r., I Acz 286/13, Legalis.

⁴⁶ M. Wujczyk, Prawo pracownika, s. 438.

⁴⁷ A. Kopff, Koncepcja praw, s. 32 i n.

⁴⁸ *Ibidem*, s. 32.

⁴⁹ Wyr. SA w Krakowie z 11.4.2002 r., I A Ca 244/01, TPP 2002, Nr 3, poz. 125.

⁵⁰ M. Skąpski, Wpływ pracowniczego obowiązku, s. 78.

⁵¹ Wyr. SA w Warszawie z 12.11.2013 r., I A Ca 906/13, Legalis.

wiem standard minimalny. Unormowania KC zapewniają ochronę każdemu, którego dobra zostały naruszone, a więc również pracownikowi, także przed naruszeniem ze strony pracodawcy⁵². Jest też pogląd odmawiający bezwzględniego charakteru ochronie dóbr osobistych. Inne stanowisko bazuje na założeniu, że ochrona godności i innych dóbr osobistych pracownika jest sprawą uregulowaną w przepisach prawa pracy (art. 11¹ KP), ale w sposób niekompletny. Występujące w tym zakresie luki w regulacji prawnej należy na podstawie art. 300 KP wypełnić, stosując art. 23 i 24 KC⁵³. Drugie stanowisko jest przyjmowane jako bardziej przekonujące⁵⁴.

Obecnie kontrola pracownika przez pracodawcę wiąże się z coraz większą ingerencją w sferę zachowań podległych pracowników⁵⁵. Pozwala na to rozbudowane instrumentarium kontrolne bazujące na stałym postępie naukowo-technicznym i silne dążenie pracodawcy do ekonomicznego sukcesu. Mimo tego nasilenia, ustawodawca do tej pory nie zapewnił wystarczającej ochrony przed nieuprawnioną ingerencją pracodawcy w prawa pracownika.

1.2. Kontrola pracownika a ochrona jego godności i innych dóbr osobistych w świetle postanowień Konstytucji RP oraz przepisów prawa cywilnego

W Konstytucji uchwalonej 2.4.1997 r.⁵⁶ mowa jest o „wolnościach i prawach osobistych”. Należy przez nie rozumieć wszelkie swobody i uprawnienia jednostki, które zapewniają jej nieskrępowany rozwój na wszystkich płaszczyznach egzystencji – także zawodowej – wolny od wszelkich pozaprawnych działań przyjmujących postać zewnętrznej ingerencji⁵⁷. Przepisy konstytucyjne stanowią tu podstawę do uznawania dalszych dóbr osobistych⁵⁸.

Centralne miejsce wśród praw i wolności zajmuje godność człowieka (art. 30 Konstytucji RP). Godność człowieka nie może być rozumiana jako jedno z dóbr osobistych, ponieważ w systemie prawnym dopuszcza się ingerowanie w dobra osobiste, tymczasem godność człowieka, o jakiej mowa w art. 30, jest nienaru-

⁵² A. Dydoniak, Z problematyki, s. 31.

⁵³ J.A. Piszczek, Cywilnoprawna ochrona, s. 175.

⁵⁴ Z. Góral, Kontrola pracownika, s. 41.

⁵⁵ *Ibidem*, s. 15.

⁵⁶ Dz.U. z 1997 r., Nr 78, poz. 483 ze zm.

⁵⁷ M. Jabłoński, S. Jarosz-Żukowska, Prawa człowieka, s. 51.

⁵⁸ Z. Radwański, Prawo cywilne, 1993, s. 122.

szalna⁵⁹. Jej istnienie nie jest zależne od woli ustawodawcy. Jest ona wartością przyrodzoną człowiekowi i niezbywalną, jest źródłem wolności i praw człowieka i obywatela, samodzielną podstawą prawa jednostki⁶⁰. Statuuje wiele praw z punktu widzenia autonomii jednostki⁶¹. Godność jest wartością absolutną; nawet osobie postępującej niegodnie nie można odmówić takiej samej godności równej jakiegokolwiek osobie. *Immanuel Kant* uważał, że człowieczeństwo samo w sobie jest godnością i że człowiek nie może być używany jako środek przez nikogo, lecz zawsze powinien być traktowany jako cel⁶². Godność nie może być ograniczona nawet w sytuacjach tak nadzwyczajnych, jak stan wojenny czy wyjątkowy (art. 233 Konstytucji RP). Jej poszanowanie jest nakazem nie tylko prawnym, ale i moralnym. Rolą władz publicznych jest natomiast stworzenie ku temu odpowiednich warunków. Rozumieć przez to należy zakaz stanowienia przepisów sprzecznych z nakazem określonym w art. 30 Konstytucji RP.

Artykuł 30 Konstytucji RP ma charakter generalny, a zawarta w nim treść znajduje szczegółowy wyraz w dalszych regulacjach odnoszących się do konkretnych praw i wolności⁶³.

Konstytucyjnego nakazu poszanowania dóbr osobistych każdego człowieka, w tym pracownika, należy poszukiwać w art. 47 chroniącym życie prywatne, rodzinne, cześć i dobre imię, w art. 41 chroniącym, nietykalność osobistą i wolność osobistą, w art. 49 dotyczącym wolności i ochrony tajemnicy komunikowania się, w art. 51 chroniącym informacje o danej osobie, w art. 54 mówiącym o wolności wyrażania poglądów czy w art. 68 stanowiącym o prawie do ochrony zdrowia. To ostatnie prawo łączy się z zabezpieczeniem pracownikom ludzkich warunków pracy oraz zagwarantowaniem im dobrobytu fizycznego, moralnego i umysłowego⁶⁴. Ze zdrowiem należy także łączyć życie i nietykalność cielesną⁶⁵, przy czym pojęcie nietykalności cielesnej powinno być na tyle szerokie, aby obejmowało także różne postaci molestowania seksualnego⁶⁶. Z ochroną zdrowia wiąże się prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (art. 66 ust. 1), w tym do dni wolnych od pracy, corocznych urlopów wypoczynkowych i maksymalnych norm czasu pracy.

Wszystkie te normy odnoszą się do całego systemu prawa. Ze względu na swoje ponadgałęziowe znaczenie, są istotne również w zakresie prawa pracy⁶⁷.

⁵⁹ Wyr. SA w Łodzi z 21.2.2013 r., I ACa 1184/12, Legalis.

⁶⁰ H. Szewczyk, Ochrona dóbr osobistych pracownika w Konstytucji RP, s. 79.

⁶¹ J. Sadowski, Konflikt zasad, s. 104.

⁶² I. Kant, Krytyka praktycznego rozumu, s. 61.

⁶³ J. Oniszczyk, Wolności i prawa, s. 47.

⁶⁴ H. Szewczyk, Ochrona dóbr osobistych pracownika w Konstytucji RP, s. 84.

⁶⁵ S. Grzybowski, Ochrona, s. 82.

⁶⁶ J. Warylewski, Molestowanie, s. 60.

⁶⁷ H. Szewczyk, Ochrona dóbr osobistych, s. 122.

W tych regulacjach należy poszukiwać nakazu poszanowania dóbr osobistych pracownika. W Konstytucji RP brak jest bowiem przepisu, który *expressis verbis* ustanawiałby taki obowiązek.

Konstytucja RP chroni w przytoczonych artykułach prywatność pracownika. 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 trzecim⁶⁸. Pracownikowi gwarantowany jest w ten sposób pewien stan niezależności⁶⁹.

Dotychczasowe orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego nie zawiera przykładów rozwiązań uznanych za niezgodne z Konstytucją RP ze względu na naruszenie istoty prawa do prywatności. Wynikać to może z faktu, że pojęcie prywatności jest pojęciem szerokim, trudnym do zdefiniowania, a także dlatego, że istnieje wiele aspektów prywatności, pokrywających się niekiedy z innymi prawami i wolnościami gwarantowanymi w Konstytucji RP.

Ochronę dobrom osobistym pracownika zapewnia prawo cywilne. W art. 23 KC wymieniono dobra, jak w szczególności zdrowie, wolność, cześć, swoboda sumienia, nazwisko lub pseudonim, wizerunek, tajemnica korespondencji, nieetykalność mieszkania, twórczość naukowa, artystyczna, wynalazcza, racjonalizatorska. Dobra osobiste tam wskazane nie zostały wyodrębnione ze względu na kategorie podmiotów, którym przysługują. Chronione są także przed naruszeniem ze strony pracodawcy⁷⁰, i to niezależnie od ochrony przewidzianej w innych przepisach, np. w szczególnej pragmatyce służbowej⁷¹. Są prawami bezwzględными, skutecznymi wobec wszelkich osób fizycznych i prawnych niezależnie od stosunku łączącego osobę naruszającą z osobą, której dobro zostało naruszone (skutecznymi *erga omnes*).

Przepisy prawa cywilnego nie zawierają definicji dobra osobistego. W literaturze brak jest też zgody co do sposobu pojmowania poszczególnych dóbr osobistych⁷². Niewątpliwie każde dobro osobiste skupia w sobie dwa elementy – chronioną wartość (np. dobre imię, cześć, wizerunek) oraz prawo żądania od innych jej poszanowania⁷³. Dobra osobiste należą do kategorii dóbr niemajątkowych, nie dają się więc wyrazić w pieniądzu, aczkolwiek pośrednio mogą wpływać na sytuację ekonomiczną człowieka – np. na jego zatrudnienie lub poziom zarobków wskutek utraty dobrej sławy⁷⁴.

⁶⁸ Wyr. SA w Poznaniu z 10.1.2008 r., I ACa 1048/07, niepubl.

⁶⁹ Orz. TK z 24.6.1997 r., K 21/96, OTK 1997, Nr 2, poz. 23.

⁷⁰ A. Dydoniak, Z problematyki, s. 31.

⁷¹ Uchw. SN(7) – zasada prawna z 28.5.1971 r., III PZP 33/70, OSNCP 1971, Nr 11, poz. 188.

⁷² M. Pazdan, w: K. Pietrzykowski (red.), Kodeks, 2005, s. 103.

⁷³ Wyr. SA w Warszawie z 12.1.2012 r., VI ACa 961/11, Legalis.

⁷⁴ Z. Radwański, Prawo cywilne, 2007, s. 161.

W procesie kontroli przez pracodawcę niektóre dobra osobiste pracownika będą bardziej, a inne mniej narażone na naruszenie. Krytyka, która przekracza dopuszczalne formy i jest złośliwa⁷⁵, czy ujawnienie bez zgody pracownika wysokości jego wynagrodzenia za pracę⁷⁶, to obecnie dość częste przykłady naruszeń. Jednak pojęcie zagrożenia lub naruszenia dobra osobistego jest pojęciem zmiennym, dynamicznym w czasie, ma charakter otwarty zależąc od takich czynników: jak poziom rozwoju technologicznego i cywilizacyjnego, przyjętych zasad moralnych i prawnych czy istniejącego rodzaju stosunków w konkretnym środowisku czy zakładzie wraz z nimi się zmienia.

Zasadniczo każde naruszenie dobra osobistego uznawane jest za bezprawne⁷⁷. Jednak pojęcie zagrożenia lub naruszenia dobra jest pojęciem zmiennym, dynamicznym w czasie, o otwartym charakterze. Zmienia się wraz z poziomem rozwoju technologicznego i cywilizacyjnego, przyjętych zasad moralnych i prawnych, i przyjętych zwyczajów w konkretnym zakładzie pracy lub konkretnym środowisku zawodowym. Nie każda jednak dolegliwość w postaci doznanych przykrości na skutek omyłki czy nieprawidłowości stanowi o bezprawnym naruszeniu dóbr osobistych. Dolegliwość ta musi, wedle przejrzystych ocen przyjmowanych w społeczeństwie, przekraczać próg dozwolonych zachowań i nie może być małej wagi⁷⁸. Konieczne jest bowiem zachowanie należytych proporcji i umiaru, gdyż nie można nadużywać instrumentów prawnych właściwych tej ochronie dla przypadków drobnych, incydentalnych, dotyczących wyłącznie subiektywnych przeżyć osoby. Taki sposób postępowania prowadziłyby do niedopuszczalnego deprecjonowania samego przedmiotu ochrony⁷⁹. Miary poczucia własnej wartości i naruszenia godności są różne⁸⁰. Dlatego zawsze przy wyjaśnieniu istoty dobra osobistego, jak i jego naruszenia należy posługiwać się kryterium obiektywnym. Miernikiem oceny obiektywnej jest przede wszystkim stanowisko opinii publicznej będącej wyrazem poglądów powszechnie przyjętych i akceptowanych przez społeczeństwo w danym czasie i miejscu, zapatrywań rozsądnie i uczciwie myślących ludzi oraz poglądy moralne osób kompetentnych w tym zakresie i cieszących się niekwestionowanym autorytetem⁸¹.

Nie będzie stanowiło działania bezprawnego w rozumieniu art. 24 § 1 KC podanie w piśmie do zarządu zakładowej organizacji związkowej (art. 38 KP), jako przyczyny zamierzonego wypowiedzenia umowy o pracę, zachowania pra-

⁷⁵ Wyr. SN z 14.7.2004 r., IV CK 588/03, MoP 2004, Nr 16, s. 728.

⁷⁶ Uchw. SN(7) z 16.7.1993 r., I PZP 28/93, OSNCP 1994, Nr 1, poz. 2.

⁷⁷ Wyr. SA w Łodzi z 23.5.2014 r., I ACa 1523/13, Legalis.

⁷⁸ Wyr. SN z 17.9.2004 r., V CK 69/04, Legalis.

⁷⁹ Wyr. SN z 23.5.2002 r., IV CKN 1076/00, OSNC 2003, Nr 9, poz. 121.

⁸⁰ Wyr. SA w Łodzi z 23.5.2014 r., I ACa 1523/13, Legalis.

⁸¹ Wyr. SN z 22.2.2012 r., IV CSK 276/11, OSNC 2012, Nr 9, poz. 107.

cownika ocenionego jako naruszające obowiązki pracownicze czy też wskazanie jego nieprzydatności do pracy na zajmowanym stanowisku, bez względu na to, czy oceny i stwierdzenia sformułowane przez pracodawcę odpowiadają rzeczywistości⁸². Nie będzie bezprawną krytyka, jeśli trafia w istotne, a nie nieprawdziwe uchybienia⁸³, nie będzie też bezprawnym żądanie od pracownika ujawnienia przez niego wysokości wynagrodzenia u innego pracodawcy w razie ubiegania się o zapomogę z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Nadal aktualne⁸⁴ jest stanowisko Sądu Najwyższego, zaprezentowane w wyroku z 16.11.2000 r.⁸⁵, że rozwiązanie (także wadliwe) stosunku pracy przez pracodawcę wyklucza możliwość stosowania przepisów prawa cywilnego o ochronie dóbr osobistych (art. 23, 24, 448 KC), chyba że w związku z tym rozwiązaniem pracodawca naruszy dobro osobiste pracownika poza zakresem stosunku pracy, podejmując działania niemieszczące się w ukształtowanej przez ustawodawcę formie i treści czynności prawnej rozwiązującej stosunek pracy⁸⁶. W odniesieniu do nietykalności cielesnej Sąd Najwyższy uznał, że jest zgodne z prawem i nienaruszające dóbr osobistych pracowników działanie pracodawcy polegające na wykonywaniu kontroli osobistej pracowników w celu zapobieżenia wynoszenia mienia z zakładu pracy, gdy pracownicy zostali uprzedzeni o możliwości stosowania tego rodzaju kontroli⁸⁷. Pracodawca nie będzie ponosił odpowiedzialności odszkodowawczej z art. 24 § 1 KC za skutki postępowania karnego, które zostało przeprowadzone w związku z zawiadomieniem o przestępstwie popełnionym przez pracownika, wywołanego dokonaniem przez pracodawcę zawiadomieniem zgodnie z Kodeksem postępowania karnego⁸⁸. Złożenie doniesienia do organów ścigania z przywołaniem faktów prawdziwych i bez oceny tych działań, która mogłaby naruszać dobra osobiste należy uznać za działanie w ramach obowiązującego porządku prawnego, wyłączające bezprawność.

Przytoczone działania są działaniami w ramach ustalonego porządku prawnego, dozwolone przez obowiązujące przepisy prawa, polegające na wykonywaniu prawa podmiotowego bądź na obronie uzasadnionego interesu prywatnego lub publicznego.

⁸² Wyr. SN z 23.9.1997 r., I PKN 287/97, OSNAPiUS 1998, Nr 14, poz. 419.

⁸³ Wyr. SN z 21.6.1968 r., I CR 206/68, OSNCP 1969, Nr 5, poz. 94.

⁸⁴ Wyr. SA w Białymstoku z 7.11.2013 r., III APa 14/13, Legalis Nr 745032.

⁸⁵ Wyr. SN z 16.11.2000 r., I PKN 537/00, OSNAPiUS 2002, Nr 11, poz. 269.

⁸⁶ Wyr. SA w Białymstoku z 7.11.2013 r., III APa 14/13, Legalis.

⁸⁷ Wyr. SN z 3.4.1972 r., I PR 153/72, OSNCP 1972, Nr 10, poz. 184.

⁸⁸ Wyr. SN z 26.3.1998 r., I PKN 573/97, OSNAPiUS 1999, Nr 6, poz. 197.

1.3. Dopuszczalność kontroli pracowników w świetle przepisów o ochronie danych osobowych

Wraz z rozwojem technologii informatycznych zaczęły pojawiać się problemy z przechowywaniem danych osobowych. Zaczęto postulować wprowadzenie prawa ochrony danych, rozumianego jako całościowy kształt norm dotyczących zbierania, przechowywania, przetwarzania i przekazywania danych osobowych, które chronią prawa i wolności człowieka. W europejskiej myśli prawniczej prawo do ochrony danych osobowych objęte zostało koncepcją prawa do prywatności zawartą w art. 8 EKPCz.

Jednym z podstawowych europejskich aktów regulujących ochronę danych osobowych jest konwencja Nr 108 Rady Europy o ochronie osób w związku z automatycznym przetwarzaniem danych osobowych⁸⁹. Podkreślono w niej, że każdej osobie fizycznej należy zagwarantować poszanowanie jej praw i podstawowych wolności, w związku z automatycznym przetwarzaniem danych osobowych. Standardy wyznaczają także postanowienia dyrektywy 95/46/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 24.10.1995 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w zakresie przetwarzania danych osobowych i swobodnego przepływu tych danych, w tym rekomendacja R (89)/2⁹⁰. Z dyrektywy wynika zasada celowości (*purpose limitation*), tj. ograniczenie dopuszczalności przetwarzania danych do określonych celów i zakaz poddawania danych dalszemu przetwarzaniu niezgodnemu z tymi celami oraz zasada jakości danych (*accuracy*) i ich adekwatności (*data minimisation*), tj. wymóg merytorycznej poprawności i aktualności danych oraz proporcjonalności do celów ich przetwarzania⁹¹.

W celu dopełnienia dyrektywy 95/46/WE instytucje unijne wydały szereg innych dokumentów regulujących problematykę ochrony danych osobowych w różnych aspektach, a mianowicie⁹²:

- 1) dyrektywę 96/9/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 11.3.1996 r. w sprawie ochrony prawnej baz danych⁹³;
- 2) dyrektywę 97/66/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 15.12.1997 r. w sprawie przetwarzania danych osobowych i ochrony prywatności w dziedzinie telekomunikacji⁹⁴;

⁸⁹ Dz.U. z 2003 r. Nr 3, poz. 25.

⁹⁰ Rekomendacja R (89)/2 z 18.1.1989 r. (Dz.Urz. UE L z 1995 r. Nr 281, poz. 31 ze zm.), www.giodo.gov.pl.

⁹¹ M. Krzysztofek, Ochrona danych.

⁹² J. Barta, P. Fajgielski, R. Markiewicz, Ochrona, Warszawa 2011, s. 68, 157, 227, 259, 261.

⁹³ Dz.Urz. UE z 27.3.1996 r. L Nr 77, s. 20 ze zm.

⁹⁴ Dz.Urz. UE z 30.1.1998 r. L Nr 24, s. 1.

- 3) dyrektywę 2000/31/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 8.6.2000 r. w sprawie niektórych aspektów prawnych usług społeczeństwa informacyjnego, w szczególności handlu elektronicznego w ramach rynku wewnętrznego (dyrektywa o handlu elektronicznym)⁹⁵;
- 4) dyrektywę 2002/58/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 12.7.2002 r. dotyczącą przetwarzania danych osobowych i ochrony prywatności w sektorze łączności elektronicznej (dyrektywa o prywatności i łączności elektronicznej)⁹⁶;
- 5) dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2009/136/WE z 25.11.2009 r. zmieniającą dyrektywę 2002/22/WE w sprawie usługi powszechnej i związanych z sieciami i usługami łączności elektronicznej praw użytkowników, dyrektywę 2002/58/WE dotyczącą przetwarzania danych osobowych i ochrony prywatności w sektorze łączności elektronicznej oraz rozporządzenie (WE) Nr 2006/2004 w sprawie współpracy między organami krajowymi odpowiedzialnymi za egzekwowanie przepisów prawa w zakresie ochrony konsumentów⁹⁷;
- 6) dyrektywę 2006/24/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 15.3.2006 r. w sprawie zatrzymywania generowanych lub przetwarzanych danych w związku ze świadczeniem ogólnie dostępnych usług łączności elektronicznej lub udostępnianiem publicznych sieci łączności oraz zmieniająca dyrektywę 2002/58/WE⁹⁸, przy czym 8.4.2014 r., Trybunał Sprawiedliwości (wielka izba) orzekł o nieważności tej dyrektywy⁹⁹.

Dnia 12.3.2014 r. został przyjęty przez Parlament Europejski projekt Komisji Wolności Obywatelskich, Sprawiedliwości i Spraw Wewnętrznych Parlamentu Europejskiego ogólnego rozporządzenia o ochronie danych¹⁰⁰. W projekcie m.in. doprecyzowano definicję danych osobowych funkcjonującą w dyrektywie 95/46, wskazując, że kryterium uznania informacji za dane osobowe jest to, że dotyczą osoby fizycznej zidentyfikowanej lub możliwej do zidentyfikowania poprzez miejsce pobytu, niepowtarzalny identyfikator lub co najmniej jeden szczególny czynnik określający tożsamość fizyczną, fizjologiczną, genetyczną, psychiczną, ekonomiczną, kulturową, społeczną lub płciową danej osoby¹⁰¹. Potwierdzono, że zgoda na przetwarzanie danych musi dotyczyć konkretnego celu, nie może być blankietowa i może być odwołana w dowolnym momencie. Można też żądać usunięcia danych, pomijając „prawo do bycia zapomnianym”.

⁹⁵ Dz.Urz. UE L Nr 178 z 17.7.2000 r., s. 1.

⁹⁶ Dz.Urz. UE L Nr 201 z 31.7.2002 r., s. 37.

⁹⁷ Dz.Urz. UE L Nr 337 z 18.12.2009 r., s. 11.

⁹⁸ Dz.Urz. UE L Nr 105 z 13.4.2006 r., s. 54.

⁹⁹ Wyr. TSUE z 8.4.2014 r., C-293/12, www.curia.europa.eu.

¹⁰⁰ <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=REPORT&reference=A7-2013-C>.

¹⁰¹ M. Krzysztofek, Glosa 2010/3/36.

Polska – w związku z członkostwem w Unii Europejskiej – musiała dostosować własny porządek prawny do prawa stanowionego przez uprawnione organy Wspólnoty. Skutkiem przyjęcia przez Polskę standardów europejskich w zakresie ochrony danych osobowych jest ustawa z 29.9.1997 r. o ochronie danych osobowych¹⁰². Ustawa ta nałożyła na wszystkie podmioty przetwarzające dane osobowe – a zatem i pracodawców – obowiązek przestrzegania jej standardów¹⁰³.

Artykuł 6 ust. 1 OchrDanU stanowi, że danymi osobowymi są wszelkie informacje odnoszące się do zidentyfikowanej lub możliwej do zidentyfikowania osoby fizycznej. Oznacza to, że każda informacja, jaką posiada pracodawca o pracowniku stanowi dane osobowe bowiem dotyczy pracownika jako osoby zidentyfikowanej. Upoważnienie dla pracodawcy do żądania od pracownika danych osobowych wynika z art. 22¹ KP. W przepisie tym został uregulowany dopuszczalny zakres danych osobowych związanych z zatrudnieniem, których ujawnienia pracodawca może żądać od kandydata na pracownika (art. 22¹ § 1) i od pracownika (art. 22¹ § 2) i od kandydata i od pracownika (art. 22¹ § 4). Od osób ubiegających się o pracę żądanie dotyczy tylko i wyłącznie danych, których pozyskanie przez pracodawcę jest niezbędne do realizacji umowy o pracę lub działań poprzedzających zawarcie takiej umowy. W takim przypadku pracodawca ma prawo żądać podania danych osobowych obejmujących: imię (imiona) i nazwisko, imiona rodziców, datę urodzenia, miejsce zamieszkania (adres do korespondencji), wykształcenie, przebieg dotychczasowego zatrudnienia. Od pracownika natomiast, oprócz wskazanych powyżej informacji, pracodawca może domagać się podania imion i nazwisk oraz dat urodzenia dzieci, jeżeli podanie takich danych jest konieczne ze względu na korzystanie przez pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy oraz numeru PESEL. Od 1.9.2011 r. pracodawca nie może wymagać podania numeru NIP. Katalog danych dotyczących pracownika i kandydata na pracownika nie jest katalogiem zamkniętym. Artykuł 22¹ § 4 KP dopuszcza bowiem możliwość żądania przez pracodawcę podania jeszcze innych danych osobowych, pod warunkiem że obowiązek ich ujawnienia wynika z odrębnych przepisów¹⁰⁴. Tak jest w przypadku żądania od pracownika zaświadczenia o niekaralności, jeśli jest to informacja niezbędna do wykonywania pracy na danym stanowisku czy żądania informacji wymaganych ustawą o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Inne niż wymienione w art. 22¹ KP dane mogą być żądane przez pracodawcę na podstawie rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 28.5.1996 r.

¹⁰² Ustawa z 29.8.1997 r. o ochronie danych osobowych (t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 1182 ze zm.).

¹⁰³ E. Kulesza, *Dopuszczalność*, s. 81.

¹⁰⁴ A. Nerka, *Etyczne*, s. 109.

w sprawie prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobem prowadzenia akt osobowych pracownika¹⁰⁵. Ustawodawca zdecydował, jakie informacje mają być pracodawcy podane i poza ten zakres pracodawca wyjść nie może. Pracodawca nie ma bowiem swobody w kształtowaniu zakresu danych. Rozszerzenie katalogu danych nie następuje też przez zastosowanie art. 23 ust. 1 pkt 1 OchrDanU. Prowadziłoby to bowiem do naruszenia zasady adekwatności wyrażonej w art. 26 ust. 1 pkt 3 ustawy, która jest głównym kryterium przy przetwarzaniu danych¹⁰⁶.

W literaturze przyjmuje się, że „przetwarzanie” to jakiekolwiek operacje wykonywane na danych osobowych od ich pozyskania do usunięcia (wymazania) czyli zbieranie, utrwalanie, przechowywanie, opracowanie, zmienianie, łączenie, zestawianie, wywoływanie, udostępnianie, rozpowszechnianie, przesyłanie, usuwanie, a zwłaszcza te operacje, które wykonuje się w systemach informatycznych¹⁰⁷. Samo żądanie pracodawcy ujawnienia przez pracownika danych osobowych nie jest jeszcze przetwarzaniem danych osobowych. Jest to czynność faktyczna, która poprzedza zbieranie danych osobowych¹⁰⁸. Ustawa o ochronie danych osobowych, w ślad za dyrektywą 95/46, wymaga aby dane przetwarzane były rzetelnie i legalnie, aby gromadzone były dla określonych, wyraźnych i legalnych celów oraz nie były poddawane dalszemu przetwarzaniu w sposób niezgodny z tymi celami, przetwarzane w sensie stosownym, istotnym i niewykraczającym poza konieczny w stosunku do celów, dla których zostały zgromadzone, a także aby dane te były prawidłowe, a w razie konieczności aktualizowane. Reguły te zostały określone w literaturze jako zasady legalności, celowości, merytorycznej poprawności, adekwatności oraz ograniczenia czasowego¹⁰⁹. Ich przestrzeganiem zajmuje się administrator danych, którym jest organ, jednostka organizacyjna, podmiot lub osoba, decydujące o celach i środkach przetwarzania danych (art. 7 pkt 4 OchrDanU), przy czym Główny Inspektor Ochrony Danych Osobowych nie jest administratorem danych¹¹⁰.

Do przetwarzania danych dotyczących zatrudnienia ustawa o ochronie danych osobowych ma zastosowanie w zakresie nieuregulowanym przepisami prawa pracy¹¹¹.

Artykuł 22¹ KP nie reguluje przesłanek legalności przetwarzania danych. Do tej kwestii odnosi się art. 23 OchrDanU. Na inne przesłanki przetwarzania

¹⁰⁵ Dz.U. z 1996 r. Nr 62, poz. 286 ze zm.

¹⁰⁶ Wyr. NSA z 1.12.2009 r., I OSK 249/09, ONSA 2011, Nr 2, poz. 39.

¹⁰⁷ J. Barta, P. Fajgielski, R. Markiewicz, Ochrona, s. 353.

¹⁰⁸ Wyr. NSA w Warszawie z 28.6.2011 r., I OSK 1264/10, Legalis.

¹⁰⁹ J. Barta, P. Fajgielski, R. Markiewicz, Ochrona, s. 549.

¹¹⁰ Wyr. WSA w Warszawie z 26.7.2012 r., II SA/Wa 122/12, Legalis.

¹¹¹ Post. SN z 16.3.2000 r., I PKN 672/99, OSNAPiUS 2001, Nr 15, poz. 490.

danych osobowych niż tam wymienione pracodawca nie może się powoływać. W art. 23 ust. 1 OchrDanU ustawodawca zezwolił na przetwarzanie danych osobowych w sytuacji, gdy dana osoba wyrazi na to zgodę (pkt 1) a przetwarzanie danych jest niezbędne do realizacji uprawnienia lub obowiązku wynikającego z przepisu prawa (pkt 2), jest ono konieczne z uwagi na wykonanie umowy lub podjęcie na żądanie osoby, której dane dotyczą, działań prowadzących do zawarcia umowy (pkt 3), jest ono niezbędne do spełnienia określonych prawem zadań realizowanych dla dobra publicznego (pkt 4), jest konieczne dla osiągnięcia prawnie usprawiedliwionych celów realizowanych przez administratora danych osobowych lub odbiorcę danych osobowych oraz nie narusza praw i wolności osoby, której dane dotyczą (pkt 5).

W kontekście realizacji uprawnień kontrolnych pracodawcy istotne znaczenie ma zgoda pracownika. Zgoda pracownika na przetwarzanie danych osobowych nie jest równoznaczna z faktem nawiązania stosunku pracy i podpisania umowy o pracę. Zgoda na przetwarzanie danych nie może mieć charakteru abstrakcyjnego, winna odnosić się do skonkretyzowanego stanu faktycznego, obejmując tylko określone dane oraz sprecyzowany sposób i cel ich przetwarzania¹¹². Musi wyróżniać się spośród innych pochodzących od tej osoby informacji i oświadczeń¹¹³. Wszystkie aspekty zgody muszą być jasne dla podpisującego w momencie jej wyrażania. Czynności takiej nie konwaliduje późniejsze poinformowanie o treści regulaminu, ani możliwość zgłoszenia zastrzeżeń wobec pewnych form przetwarzania danych¹¹⁴. Pracodawca na ogół popełnia błąd, jeśli próbuje zalegalizować przetwarzanie danych pochodzących od pracownika za pomocą uzyskanej od pracownika zgody. Zgoda pracownika wyrażona na prośbę pracodawcy narusza prawa pracownika i swobodę wyrażenia przez niego woli. Naczelny Sąd Administracyjny w Warszawie jednoznacznie stwierdził, że uznanie faktu wyrażenia przez pracownika zgody na przetwarzanie jego danych za okoliczność legalizującą pobranie od pracownika innych danych niż wskazane w art. 22¹ KP, stanowiłoby naruszenie tego przepisu Kodeksu pracy, może prowadzić do naruszenia prywatności i dóbr osobistych, co więcej może prowadzić do dyskryminacji w zatrudnieniu¹¹⁵. Takie stanowisko utrzymane zostało w wyroku z 6.9.2011 r. w przedmiocie pisemnego i dobrowolnego ujawniania przez pracowników linii papilarnych¹¹⁶.

Zgodą można się posłużyć wtedy, gdy odnosi się ona do przypadku, w którym pracownik ma całkowitą swobodę jej udzielenia i może odmówić udzie-

¹¹² Wyr. NSA z 10.1.2013 r., I OSK 2029/11, Legalis.

¹¹³ Wyr. NSA w Warszawie z 11.4. 2003 r., II SA 3942/02, Legalis.

¹¹⁴ Wyr. NSA z 4.4.2003 r., II SA 2135/02, Legalis.

¹¹⁵ M. Gersdorf, K. Rączka, J. Skoczyński, Kodeks, s. 119 i n.

¹¹⁶ Wyr. NSA z 6.9. 2011 r., I OSK 1476/10, Legalis Nr 369758.

lenia takiej zgody bez poniesienia szkody¹¹⁷. Musi być złożona wyłącznie w ramach swobodnego, nieskrępowanego podjęcia decyzji¹¹⁸. Zgoda musi być dobrowolna choć niewątpliwie na dobrowolność w wyrażaniu zgody na pobranie i przetworzenie danych osobowych rzutuje w sposób negatywny brak równowagi w relacji pracodawca–pracownik¹¹⁹. Wątpliwości w ocenie dobrowolności zgody podnosił także Generalny Inspektor Ochrony Danych Osobowych¹²⁰ i podnosi doktryna¹²¹. Z tego względu, w dobie coraz większego nacisku na poszanowanie dóbr osobistych pracowników, o prawidłowości udzielenia zgody może świadczyć tylko całokształt okoliczności, w jakich została udzielona¹²².

Z uwagi na to, że zgoda nie jest oświadczeniem woli nieodwracalnym, można więc wycofać zgodę na przetwarzanie danych¹²³.

Wspomniana na wstępie rekomendacja R (89)/2 milczy w sprawie zgody pracownika. Wskazuje jedynie w § 4 ust. 1, że uzyskanie zgody wymagane jest tylko i wyłącznie w odniesieniu do osób ubiegających się o wakat oraz w przypadku pracowników w sytuacji, gdy udzielane są informacje dotyczące ich stanu zdrowia.

Inny istotny warunek dopuszczalności przetwarzania danych to „niezbędność”. Zachodzi wówczas, gdy rezygnacja z przetwarzania danych osobowych uniemożliwia lub w znacznym stopniu utrudnia wykonanie zadania. Niedopuszczalne jest więc przetwarzanie danych osobowych (m.in. zbieranie lub udostępnianie) na zapas i w zakresie szerszym niż to jest usprawiedliwione celami realizowanymi przez administratora danych¹²⁴. Przetwarzanie danych musi być niezbędne dla zrealizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa oraz niezbędne dla wypełnienia prawnie usprawiedliwionych celów realizowanych przez administratorów danych albo odbiorców danych i nie może naruszać praw i wolności osoby, której dotyczą¹²⁵. Usprawiedliwione jest np. przetwarzanie przez pracodawcę informacji, które są pomocne przy ocenie, czy kandydat na pracownika jest odpowiedni do wykonywania pracy określonego rodzaju¹²⁶.

¹¹⁷ P. Fajgielski, Zgoda, s. 56–57.

¹¹⁸ Wyr. NSA z 6.9.2011 r., I OSK 1476/10, Legalis.

¹¹⁹ Wyr. NSA z 1.12.2009 r., I OSK 249/09, CBOSA ONSA 2011, Nr 2, poz. 39.

¹²⁰ Uzasadnienie do decyzji GIODO z 15.12.2009 r., <http://www.giodo.gov.pl>.

¹²¹ G. Sibiga, Przetwarzanie, s. 71.

¹²² J. Matys, Model, s. 208.

¹²³ Wyr. WSA w Warszawie z 21.10.2009 r., II SA/Wa 857/09, Legalis Nr 836891.

¹²⁴ Wyr. NSA z 20.2.2013 r., I OSK 258/12, Legalis.

¹²⁵ Pismo urzędowe GIODO z 23.8.2004 r., GI-DEC-DS.-172/04.

¹²⁶ H. Szewczyk, Ochrona dóbr osobistych, s. 364.

O dopuszczalności przetwarzania danych osobowych na podstawie art. 23 ust. 1 pkt 5 OchrDanU nie przesądza samo ustalenie, że administrator danych osobowych realizuje prawnie usprawiedliwiony cel. Stosowanie tego przepisu wymaga także dokonania oceny, czy dla realizacji tego celu niezbędne jest przekazanie danych, pomimo braku zgody osoby, której dane te dotyczą. Ocena ta sprowadza się do wyważania racji i interesów „właściciela” danych, objętego ochroną prawną, a z drugiej administratora danych, również chronionego przez prawo w zakresie, w jakim może realizować prawnie usprawiedliwione cele i uprawnienia. Przy istniejącym konflikcie interesów stosowanie art. 23 ust. 1 pkt 5 OchrDanU wymaga uwzględnienia rangi tych interesów w okolicznościach konkretnej sprawy. Oznacza to, że w przypadku przetwarzania danych osobowych przez administratora danych, bez zgody osoby, której te dane dotyczą, w pierwszej kolejności konieczne jest ustalenie i rozważenie, czy spełniona jest ustawowa przesłanka szczegółowa uzasadniająca przetwarzanie danych bez zgody osoby, której dane dotyczą. W sytuacji gdy przesłanka ta jest spełniona należy następnie ustalić i rozważyć wszystkie okoliczności konieczne do wyważenia niezbędnej ochrony interesów osoby, której dane dotyczą oraz interesów administratora danych¹²⁷.

Głównym kryterium przy przetwarzaniu danych jest zasada adekwatności (art. 26 ust. 1 pkt 2 OchrDanU). Wyraża się ona w obowiązku przetwarzania prawidłowych danych przez administratorów danych w sposób odpowiedni do celów, dla jakich zostały zgromadzone¹²⁸. Oznacza to, że stosowane przez pracodawcę metody i techniki kontroli pracownika muszą być odpowiednie do celów, jakim mają one służyć i prowadzić do pozyskania minimalnego zakresu danych o kontrolowanym pracowniku. Przy tej zasadzie ryzyko naruszenia swobód i fundamentalnych praw obywatelskich musi być proporcjonalne do celu, któremu służy. Pozyskiwanie większej ilości informacji niż to jest faktycznie niezbędne do osiągnięcia danego celu jest niedopuszczalne, a minimum danych, jakie można zebrać musi mieć zagwarantowaną należytą ochronę. To jest wyznacznikiem instytucji ochrony danych¹²⁹. Zastosowanie zasady adekwatności ma w procesie kontroli pracownika przez pracodawcę duże znaczenie, w szczególności dla wyboru metody kontroli. Pracodawca powinien ją wybrać i użytkować tak, aby była dla pracownika jak najmniej uciążliwa. Konieczne jest wcześniejsze wyważenie prawnie chronionych, a niejednokrotnie sprzecznych ze sobą, interesów: pracodawcy, którym jest uzyskanie jak najwięcej informacji i pracownika, którym jest ochrona przed nadmierną ingerencją pracodawcy. Na tle zasady

¹²⁷ Wyr. NSA z 13.2.2014 r., I OSK 1641/12, Legalis.

¹²⁸ Wyr. NSA z 6.9.2011 r., I OSK 1476/10, Legalis.

¹²⁹ Wyr. WSA w Warszawie z 20.4.2006 r., II SA/Wa 2227/05, Legalis.

adekwatności Sąd Najwyższy orzekł, że wykorzystanie danych biometrycznych do kontroli czasu pracy pracowników nie zawsze jest nieproporcjonalne do zamierzonego celu ich przetwarzania¹³⁰.

Zgoda pracownika, niezbędność danych oraz prawnie usprawiedliwiony cel pracodawcy jako administratora danych to zasadnicze przesłanki uprawniające pracodawcę do przetwarzania danych zwykłych o pracowniku, które mogą mieć zastosowanie do przypadków kontroli pracownika. Przesłanki te mają charakter autonomiczny, niezależny. Wystarczy wystąpienie jednej z nich, by przetwarzanie danych mogło być uznane za usprawiedliwione¹³¹.

Szczególną kategorią danych osobowych są dane wrażliwe (sensytywne). W myśl art. 27 ust. 1 OchrDanU zalicza się do nich: informacje ujawniające pochodzenie rasowe lub etniczne, poglądy polityczne, przekonania religijne lub filozoficzne, przynależność wyznaniową, partyjną lub związkową, dane dotyczące stanu zdrowia, kodu genetycznego, nałogów lub życia seksualnego, informacje odnoszące się do skazań, orzeczeń o ukaraniu, mandatów karnych i innych orzeczeń wydanych w postępowaniu sądowym lub administracyjnym. Pozbawione podstaw jest pozyskiwanie od pracownika informacji o cechach osobowościowych i psychologicznych pracownika, o ilorazie inteligencji, a nawet charakterze pisma, poddając kandydata na pracownika lub pracownika badaniom psychometrycznym¹³². Katalog danych wrażliwych jest zamknięty. Oznacza to, że wszystkie inne informacje stanowią dane zwykłe.

Podstawą legalności przetwarzania danych wrażliwych jest art. 27 OchrDanU. W ustępie 1 statuuje on zakaz przetwarzania danych wrażliwych, ale już w ustępie 2 przewiduje szereg wyjątków od tego zakazu. W art. 27 ust. 2 pkt 6 OchrDanU przewidziano dopuszczalność przetwarzania wszystkich danych wrażliwych, jeśli przetwarzanie jest niezbędne do wykonania zadań administratora danych odnoszących się do zatrudnienia pracowników i innych osób, a zakres przetwarzanych danych jest określony w ustawie.

¹³⁰ Wyr. NSA z 6.9. 2011 r., I OSK 1476/10, Legalis.

¹³¹ Wyr. WSA w Warszawie z 9.11.2012 r., II SA/Wa 124/12, Legalis.

¹³² J. Barta, P. Fajgielski, R. Markiewicz, *Ochrona*, s. 355.