

# **Monitoring pracowników a odpowiedzialność prawna pracodawcy**

## **Wprowadzenie**

Postęp technologiczny, zauważalny także w dziedzinie elektroniki, wpływa na coraz większą dostępność urządzeń służących do monitoringu<sup>1</sup>. To zaś znacząco przyczynia się do poprawy bezpieczeństwa, chociażby na ulicach miast, w dużych obiektach budowlanych o charakterze handlowym czy na lotniskach. Dostępność sprzętu do monitoringu przekłada się na kontrolę kolejnych sfer aktywności człowieka, w tym, niemal z konieczności, również zakładów pracy. Na tym gruncie pojawia się problem prawnej regulacji dopuszczalności objęcia monitoringiem pracowników przez pracodawcę oraz wynikających z tego konsekwencji natury prawnej, takich jak: ewentualna zgoda pracowników na monitoring, zabezpieczenie zgromadzonego materiału czy możliwe pole naruszeń dóbr osobistych osób zatrudnionych w danym zakładzie pracy.

Przedmiotem artykułu jest analiza stanu prawnego dotycząca możliwości objęcia pracowników monitoringiem, jak również za-

---

<sup>1</sup> Monitoring w języku polskim znaczy tyle, co „stała obserwacja i kontrola jakichś procesów lub zjawisk”. E. Sobol (red.), *Słownik języka polskiego PWN*, Warszawa 2006, s. 457.

gadnienie jego prawnych konsekwencji występujących nie tylko na polu prawa pracy, lecz także prawa cywilnego, konstytucyjnego i unijnego. Wobec tego konieczne jest przedstawienie podstaw prawnych dochodzenia swoich praw przez podwładnych. Artykuł stanowi jednak tylko przegląd możliwych form odpowiedzialności prawnej pracodawcy, a nie wyczerpującą analizę prezentowanego zagadnienia.

## **Monitoring i prawo do prywatności – zarys problematyki**

Monitoring jako zespół czynności podejmowanych w celu zebrania informacji doczekał się w literaturze fachowej definicji, jak również wielu typologii według rozmaitych kryteriów<sup>2</sup>. Pracowników można poddać obserwacji bezpośredniej bądź za pośrednictwem środków elektronicznych. Ze względu na zamierzony cel stosowania monitoringu wyróżnia się jego odmianę proaktywną i reaktywną<sup>3</sup>. Pierwsza z nich ma służyć ocenie wydajności pracownika, druga zaś stanowi odpowiedź pracodawcy na uzyskanie informacji o niewłaściwym zachowaniu pracownika. Ponadto wyróżnia się monitoring ciągły i incydentalny oraz jawny i ukryty<sup>4</sup>.

Wbrew dosyć powszechnemu przekonaniu monitoring nie obejmuje jedynie obserwacji za pomoc kamer, lecz także kontrolowanie wykazów połączeń telefonicznych, korespondencji mailowej, odwiedzanych witryn internetowych, geolokalizację samochodów służbowych pracowników, a nawet podsłuchiwanie służbowych rozmów telefonicznych.

Istotne problemy interpretacyjne rodzi sytuacja, której aktualnie obowiązujące prawo pracy nie reguluje w sposób bezpośredni, stwa-

---

<sup>2</sup> Szerzej: H. Szewczyk, *Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu*, Warszawa 2007.

<sup>3</sup> Por. <<http://www.ekspertbeck.pl/mpips-pracodawca-nie-musi-uzyskiwac-zgodny-dy-pracownikow-na-objecie-monitoringiem/>> [dostęp: 22.07.2014].

<sup>4</sup> Ibidem.

rzając pole do stosowania analogii, odesłań i wnioskowań prawniczych. Jest to jednocześnie stan niepożądany z uwagi na możliwość wystąpienia nadużyć – zarówno po stronie pracodawcy, jak i pracownika. *De lege ferenda* należałoby postulować wprowadzenie przepisów prawnych regulujących wprost niniejszą materię, zwłaszcza w obliczu ciągłego rozwoju technik teleinformatycznych. Wobec niejednoznacznego stanu prawnego w przedmiotowej kwestii wystosowano interpelację poselską do Ministra Pracy i Polityki Społecznej z zapytaniem o możliwość wprowadzenia kompleksowej regulacji normatywnej co do ukrytych kamer w miejscu pracy<sup>5</sup>. Stanowisko Ministra należy uznać za ważną wskazówkę interpretacyjną na gruncie polskiego porządku prawnego.

Poddając analizie problematykę kolizji prawa do prywatności przy monitoringu pracowników, trzeba mieć na uwadze specyfikę stosunku prawnego łączącego pracodawcę. W ślad za art. 22 § 1 Kodeksu pracy (dalej: k.p.)<sup>6</sup> warto wskazać, że poprzez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Poza określonymi wyżej w sposób generalny obowiązkami stron stosunku pracy, należy zwrócić uwagę na szczegółowe obowiązki pracownika do przestrzegania ustalonego czasu pracy, porządku i dyscypliny pracy, dbałości o dobro zakładu pracy oraz przestrzegania zasad współżycia społecznego<sup>7</sup>.

Nie ulega wątpliwości, że stosowanie wobec pracowników monitoringu stanowi ingerencję w sferę ich prywatności. Choć w doktrynie prawa nie definiuje się pojęcia prywatności, to wskazuje się sfery podlegające ochronie przy użyciu konstrukcji prawa do prywatno-

---

<sup>5</sup> Interpelacja nr 21614 w sprawie ukrytych kamer w miejscu pracy. Por. <<http://www.sejm.gov.pl/Sejm7.nsf/interpelacja.xsp?typ=INT&nr=21614&view=null>> [dostęp: 13.02.2015].

<sup>6</sup> Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2014 r., poz. 1502 z późn. zm.).

<sup>7</sup> Z. Niedbała (red.), *Prawo pracy*, Warszawa 2012, s. 177.

ści<sup>8</sup>. W systemie prawa międzynarodowego publicznego istnieje wiele przepisów regulujących tę ważną sferę życia każdego człowieka, np. art. 12 Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka („Nikt nie będzie poddany arbitralnemu wkraczaniu w jego życie prywatne [...] lub korespondencję”), art. 17 Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych<sup>9</sup> czy art. 8 Europejskiej Konwencji Praw Człowieka<sup>10</sup> („każdy ma prawo do poszanowania swojego życia prywatnego i rodzinnego [...] i swojej korespondencji”). Odnosząc się do praktyki orzeczniczej Europejskiego Trybunału Praw Człowieka, warto wskazać na tezę wyrażoną w jednym z jego wyroków, że „nie ma [...] powodu, aby z pojęcia życia prywatnego wyłączać działalność zawodową i prowadzenie interesów. Trybunał w sprawie Niemietz przeciwko Niemcom zwrócił uwagę, że większość ludzi rozwija swoje kontakty głównie w życiu zawodowym”<sup>11</sup>. Podążając za stanowiskiem polskiej judykatury, należy powtórzyć tezę, że ochrona tajemnicy komunikowania nie stanowi prawa absolutnego<sup>12</sup>. Obie przytoczone tezy nie pozostają ze sobą w sprzeczności. Z faktu szerokiego zakresu zastosowania prawa do poszanowania prywatności, rozciągającego się również na sferę zawodową, nie sposób wszakże wnioskować o charakterze tego prawa jako *ius absolutum*. Każda jednostka jest bowiem obowiązana poddać się określonym ograniczeniom w swych prawach i wolnościach z uwagi na życie publiczne oraz prawa i wolności innych osób<sup>13</sup>.

Na gruncie powyższych ustaleń należy udzielić odpowiedzi na dwa pytania: kiedy monitoring pracowników jest prawnie dopuszczalny (a zatem nie stanowi naruszenia prawa do prywatności, nie jest on czynem bezprawnym) oraz jakie konsekwencje prawne

---

<sup>8</sup> J. Hołda, Z. Hołda, D. Ostrowska, J.A. Rybczyńska, *Prawa człowieka. Zarys wykładu*, Kraków 2004, s. 136.

<sup>9</sup> Dz.U. z 1977 r., nr 38, poz. 167.

<sup>10</sup> Dz.U. z 1993 r., nr 61, poz. 284 z późn. zm.

<sup>11</sup> Cyt. za: M.A. Nowicki, *Europejski Trybunał Praw Człowieka. Orzecznictwo*, t. II, Kraków 2002, s. 587.

<sup>12</sup> Wyrok SR w Oławie z 9 lutego 2010, II K 16/10, Lex Omega nr 1222207.

<sup>13</sup> L. Garlicki, *Polskie prawo konstytucyjne*, Warszawa 2012, s. 101.

grożą pracodawcy, który postępuje wbrew obowiązującym przepisom prawa w tej kwestii.

## **Monitoring pracowników w kontekście prawa pracy**

W zakresie prawa pracy podstawowe znaczenie ma art. 11<sup>1</sup> Kodeksu pracy (dalej: k.p.). Przepis ten jako jedną z głównych zasad prawa pracy określa obowiązek poszanowania przez pracodawcę godności i innych dóbr osobistych pracownika. O wartościach tych nie sposób mówić w oderwaniu od art. 30 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej<sup>14</sup>. Przyrodzona i niezbywalna godność każdej osoby ludzkiej, wyrażona w powołanym przepisie ustawy zasadniczej, jest pojęciowo tożsama z wartością ujętą w Kodeksie pracy<sup>15</sup>. Poszukując odpowiedzi na pytanie, kiedy pracodawca dopuścił się naruszenia godności pracownika, warto zwrócić uwagę na dorobek judykatury. W jednym z wyroków Sąd Najwyższy wskazuje, że „dla oceny, czy doszło do naruszenia godności pracownika [...] nie ma znaczenia, czy on sam potraktował określone zachowanie jako godzące w jego dobro osobiste. Reakcja pracownika na takie zachowanie może mieć jednak znaczenie w procesie oceny, czy naruszenie godności obiektywnie wystąpiło”<sup>16</sup>. Również orzecznictwo sądów powszechnych wskazuje, iż pracodawcy przysługuje prawo do oceny pracownika i przestrzegania przez niego czasu pracy<sup>17</sup>. Wydaje się zatem w pełni dopuszczalne, by nie naruszając godności i dóbr osobistych pracownika, stosować w tym celu monitoring tak, by móc efektywnie dokonywać czynności kontrolnych.

---

<sup>14</sup> Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. nr 78, poz. 483 z późn. zm.).

<sup>15</sup> L. Florek, T. Zieliński, *Prawo pracy*, Warszawa 2009, s. 12.

<sup>16</sup> Wyrok SN z 8 października 2009 r., II PK 114/2009, Lexis.pl nr 2153911.

<sup>17</sup> Wyrok SA w Warszawie z 10 października 2002 r., III APa 21/2002, Lexis.pl nr 360928.

Z problemem prawnej dopuszczalności monitoringu w miejscu pracy koresponduje art. 94 pkt 2 k.p., który określa obowiązek pracodawcy do organizacji pracy w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również osiąganie przez pracowników, przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy. Narzędziem służącym osiągnięciu rezultatów określonych w tym przepisie jest właśnie monitoring. Pozwala on bowiem na ograniczenie zachowań pracowników wpływających na zmniejszenie ich efektywności i nienależyte wykorzystany czas pracy, np. korzystanie z Internetu czy telefonu do celów innych niż bezpośrednio związane z wykonywaną pracą. W sposób naturalny właściciel przedsiębiorstwa dąży do ochrony mienia wchodzącego w jego skład, do czego niezwykle pomocne, a czasem też pełniące funkcję prewencyjną są kamery. Wypada wspomnieć, że także pracownik obowiązany jest do dbania o dobro zakładu pracy i ochrony jego mienia, stosownie do art. 100 pkt 4 *in principio* k.p. Argumentem wysuniętym przez Ministra Pracy i Polityki Społecznej w odpowiedzi na przytoczoną interpelację, który uzasadnia dopuszczalność stosowania kamer w zakładzie pracy, jest status prawny pracodawcy określony przez odpowiednie przepisy prawa pracy, jak też ciążąca na nim wyłączna odpowiedzialność odszkodowawcza za szkody wyrządzone przez pracownika, uregulowana w art. 120 k.p. Niniejsza sytuacja prawna wzmaga u pracodawcy chęć objęcia kontrolą działań podejmowanych przez pracowników, a związanych z wykonywaniem obowiązków służbowych, co wydaje się w pełni uzasadnione, czy wręcz pożądane.

Według Ministra Pracy i Polityki Społecznej stosowanie przez pracodawcę monitoringu z wykorzystaniem kamer może mieć miejsce w przypadku kontroli należytego wykonywania pracy przez podwładnych, a także ochrony mienia zakładu pracy przed rozmaitymi niebezpieczeństwami i ewentualną szkodą. *Conditio sine qua non* powyższego uprawnienia stanowi obowiązek nienaruszania przy tym dóbr osobistych osób poddanych takiej kontroli.

Zdaniem Ministra nie jest zasadniczo wymagana zgoda pracownika na sprawowanie kontroli przy użyciu kamer. Jednak z uwagi na

poszanowanie dóbr osobistych podwładnych pracodawca powinien poinformować ich o stosowaniu tego typu kontroli czynności pracowniczych. Może temu służyć np. regulamin pracy. Należy jednak pamiętać, że nie każde pomieszczenie w zakładzie pracy może być objęte monitoringiem. Jest to zrozumiałe, jeśli zwróci się uwagę na cel stosowania kamer. Spod monitoringu zasadniczo wyłączone są pomieszczenia socjalne, takie jak: szatnie, stołówki czy toalety, co wiąże się z prawem do poszanowania prywatności jednostki. Instalacja kamer do monitoringu w wymienionych miejscach w warunkach normalnych nie znajduje uzasadnienia.

Na marginesie warto wspomnieć o relacji poddawania pracowników monitoringowi a czynem mobbingu określonym w art. 94<sup>3</sup> k.p. W judykaturze ugruntowane jest stanowisko, że aby móc mówić o wystąpieniu mobbingu, muszą być spełnione koniunkcyjnie wszystkie jego przesłanki<sup>18</sup>. Jedną z nich jest cel sprawcy, jakim jest chęć poniżenia lub ośmieszenia pracownika. W takiej sytuacji monitorowanie *per se* musiałoby służyć powyższemu celowi. Pomijając trudność dowodową, a skupiając się na wypracowanych przez orzecznictwo i doktrynę prawa przypadkach zaliczanych do mobbingu, należy raczej uznać, iż monitoring samego w sobie, mimo subiektywnie negatywnych odczuć mogących wystąpić u pracowników mu poddawanych, nie można zaliczyć do mobbingu.

## Monitoring a dobra osobiste pracownika

Dokonując analizy wpływu monitoringu na sytuację prawną pracownika w kontekście naruszenia jego dóbr osobistych, warto odwołać się do właściwych przepisów Kodeksu cywilnego (dalej: k.c.)<sup>19</sup>. Odesłanie to ma normatywną podstawę w art. 300 k.p. i stanowi przykład wypełnienia luk w przepisach prawa pracy<sup>20</sup>. W przypad-

---

<sup>18</sup> Wyrok SN z 5 grudnia 2006 r., II PK 112/06, Lexis.pl nr 1614447.

<sup>19</sup> Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz.U. z 2014 r., poz. 121).

<sup>20</sup> Por. K. Kolasiński, *Prawo pracy i zabezpieczenia społecznego*, Toruń 2001, s. 52 i n.

ku bezprawnego naruszenia dóbr osobistych aktualizuje się odpowiedzialność cywilnoprawna po stronie pracodawcy. Ugruntowanie stanowisko judykatury wskazuje, iż „działanie w ramach obowiązującego porządku prawnego nie jest bezprawne, jeżeli prowadzi do naruszenia dóbr osobistych lub ich zagrożenia, ale następuje w ramach tego porządku”<sup>21</sup>. Wcześniej jednak należy ustalić, z jakim dobrem osobistym możemy mieć do czynienia. Z pewnością na pierwszy plan wysuwa się wspomniane prawo do prywatności, mające pierwotnie normatywną podstawę w art. 47 Konstytucji oraz prawo do ochrony danych osobowych z art. 51 ustawy zasadniczej. W tym kontekście przejawem prawa do prywatności jest także wolność komunikowania się, obejmująca oprócz korespondencji, wszelkiego typu kontakty interpersonalne<sup>22</sup>. W doktrynie prawa konstytucyjnego zasadę prawa do zachowania w tajemnicy informacji dotyczącej własnej osoby (art. 51 Konstytucji) nazywa się autonomią informacyjną i uznaje się ją za jeden z elementów prawa do prywatności *sensu largo*<sup>23</sup>.

Kluczowe znaczenie dla ochrony dóbr osobistych ma art. 23 k.c., zawierający ich katalog o charakterze otwartym, a wprost wymieniający tajemnicę korespondencji, która może również być przedmiotem monitoringu ze strony pracodawcy. Warto zaznaczyć, że roszczenia ochronne wyrażone w art. 24 k.c., przysługujące osobie, której dobra osobiste zostały naruszone w sposób bezprawny, nie są eliminowane przez jakiegokolwiek przepisy pozakodeksowe, także odnoszące się do ochrony dóbr osobistych<sup>24</sup>. Należy powtórzyć za doktryną prawa, że dla ochrony tajemnicy korespondencji nie ma znaczenia jej forma oraz sposób prowadzenia, zatem rozwój techno-

<sup>21</sup> Wyrok SN z 20 lutego 1995 r., I CRN 250/95, Lexis.pl nr 354322.

<sup>22</sup> <[http://www.hrk.pl/pl/home/moja\\_kariera/prawo\\_pracy/Prawo\\_pracownika\\_do\\_prywatno%C5%9Bci\\_a\\_monitoring\\_w\\_miejscu\\_pracy.aspx](http://www.hrk.pl/pl/home/moja_kariera/prawo_pracy/Prawo_pracownika_do_prywatno%C5%9Bci_a_monitoring_w_miejscu_pracy.aspx)> [dostęp: 22.07.2014].

<sup>23</sup> J. Oniszczyk, *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego na początku XXI w.*, Kraków 2004, s. 468.

<sup>24</sup> Z. Radwański, *Prawo cywilne – część ogólna*, Warszawa 1997, s. 156.



logiczny nie prowadzi do osłabienia tej ochrony<sup>25</sup>. Dlatego takiej samej ochronie podlegają tradycyjne metody korespondencji, jak i komunikacja internetowa<sup>26</sup>.

Aby pracodawca nie naraził się na odpowiedzialność cywilnoprawną, powinien korzystać z monitoringu w sposób nienaruszający dóbr osobistych pracowników, a zatem jego działanie nie może mieć znamion bezprawności. Zakres odpowiedzialności pracodawcy za naruszenie dóbr osobistych pracownika wykracza jednak poza czyny, których sprawcą był wyłącznie dany pracodawca. W świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego „obowiązek pracodawcy szanowania dóbr osobistych pracownika obejmuje także zapobieganie i przeciwdziałanie naruszaniu tych dóbr przez innych, podległych mu pracowników”<sup>27</sup>. Wobec przytoczonej tezy nasuwa się wniosek, iż pracodawca, wydając np. polecenie swojemu podwładnemu polegające na dokonywaniu przez niego kontroli rozmów telefonicznych albo odwiedzanych przez pozostałych pracowników stron internetowych, musi również zadbać o to, by przy wykonywaniu tych czynności ów delegowany do nich pracownik nie dopuścił się naruszenia dóbr osobistych osób poddawanych monitoringowi. Sytuacja, w której doszłoby do takiego naruszenia, aktualizuje odpowiedzialność cywilnoprawną pracodawcy na podstawie art. 416 k.c. (ma więc ona charakter odpowiedzialności deliktowej).

Ani pracodawca, ani delegowany przez niego pracownik nie ma np. prawa podsłuchiwać prywatnych rozmów telefonicznych podwładnych, jak również przeglądać ich osobistej korespondencji czy dokonywać jakichkolwiek innych czynności monitoringu poza godzinami pracy godzących w prawo do prywatności podwładnego.

---

<sup>25</sup> M. Pazdan, [w:] K. Pietrzykowski (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz*, Warszawa 2008, s. 136.

<sup>26</sup> B. Kunicka-Michalska, [w:] A. Wąsek (red.), *Kodeks karny. Komentarz*, Warszawa 2005, s. 562.

<sup>27</sup> Wyrok SN z 2 lutego 2011 r., II PK 189/2010, Lexis.pl nr 2805966.

Czynność monitorowania pracowników stanowi przetwarzanie danych osobowych w rozumieniu art. 7 pkt 2 ustawy o ochronie danych osobowych (dalej: u.o.d.o.)<sup>28</sup>, z czym wiążą się dla pracodawcy określone konsekwencje prawne, chociażby w postaci obowiązku odpowiedniego zabezpieczenia zgromadzonych danych, np. stosownie do art. 26 u.o.d.o.

Opisana sytuacja obejmuje nie tylko przypadki wglądu pracodawcy w korespondencję mailową czy rozmowy telefoniczne (oczywiście w ramach wykonywanej pracy), ale również monitoring stron internetowych, stosowanie geolokalizacji samochodów służbowych czy używanie kamer w zakładzie pracy. Co do zasady uznaje się, że podmiot przetwarzający cudze dane osobowe powinien uzyskać wyraźną zgodę od osoby, której dane zamierza przetwarzać, stosownie do art. 23 pkt 1 u.o.d.o. Poza przypadkiem danych wrażliwych, dla których ustawodawca przewiduje obowiązkową formę pisemną zgody (art. 27 ust. 2 pkt 1 u.o.d.o.), akceptacja pracownika może być wyrażona w dowolnej formie. Co istotne, niewyrażenie przez pracownika zgody na monitoring poczty elektronicznej lub rozmów telefonicznych może stanowić podstawę do wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę. Zgoda pracownika na poddanie się monitoringowi nie będzie konieczna w sytuacji, gdy przetwarzanie danych osobowych przez pracodawcę byłoby niezbędne do osiągnięcia prawnie usprawiedliwionych celów (np. zapobieżenia kradzieżom czy ograniczenia korzystania w prywatnych telefonów komórkowych w czasie pracy). Ciężar dowodu, że stosowane metody są adekwatne do zamierzonych celów, które są prawnie dopuszczalne, spoczywa jednak na pracodawcy.

Trzeba też podkreślić, że w każdym innym przypadku pracownik powinien wyrazić zgodę na objęcie go monitoringiem przez pracodawcę. W ślad za judykaturą wypada zaznaczyć, że wszystkie aspekty zgody na przetwarzanie danych osobowych muszą mieć charakter wyraźny i być jasne dla pracownika. „Czynności takiej nie

---

<sup>28</sup> Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (Dz.U. z 2014 r., poz. 1182 z późn. zm.).

konwaliduje późniejsze poinformowanie o treści regulaminu ani możliwość zgłoszenia zastrzeżeń wobec pewnych form przetwarzania danych<sup>29</sup>.

## **Monitoring w świetle prawa karnego**

Odpowiedzialność pracodawcy w kwestii monitoringu może przybierać postać odpowiedzialności karnoprawnej. Realizację prawa do tajemnicy komunikowania się zabezpiecza art. 267 Kodeksu karnego (dalej: k.k.)<sup>30</sup>. Norma prawna zakodowana w tym przepisie zakazuje uzyskiwać osobie nieuprawnionej dostępu do informacji dla niej nieprzeznaczonej, jak również do systemu informatycznego, a także ujawniania tego typu informacji innej osobie. Czyny te zagrożone są karą grzywny, ograniczenia wolności bądź pozbawienia wolności do lat 2, stanowiąc tym samym występki. Jako przestępstwo stypizowany jest również czyn polegający na ujawnianiu innej osobie informacji, która została uzyskana w sposób określony w art. 267 § 1-3 k.k.<sup>31</sup> Ustawa wskazuje w poszczególnych paragrafach tego artykułu takie metody, jak: uzyskanie bez uprawnienia dostępu do informacji nieprzeznaczonej dla sprawy czynu, otwarcie zamkniętego pisma, podłączenie się do sieci telekomunikacyjnej oraz przełamanie albo omijanie elektronicznego, magnetycznego, informatycznego lub innego szczególnego jej zabezpieczenia. Na mocy § 2 art. 267 k.k. penalizacji podlega również czyn polegający na uzyskaniu bez uprawnienia dostępu do całości lub części systemu informatycznego. Sąd Rejonowy w Oławie w tezie jednego z wyroków dotyczącego powołanego wyżej przepisu wskazał, że „dopuszczalne jest nagrywanie rozmów pracowników, podwładnych albo ustalanie pozycji danej osoby z wykorzy-

---

<sup>29</sup> Wyrok NSA z 4 kwietnia 2003 r., II SA 2135/2002, Lexis.pl nr 361387.

<sup>30</sup> Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny (Dz.U. nr 88, poz. 553 z późn. zm.).

<sup>31</sup> L. Gardocki, *Prawo karne*, Warszawa 2009, s. 314.

staniem urządzeń telekomunikacyjnych bez zgody pracownika. Osobną kwestią jest natomiast możliwość wykorzystania uzyskanych w ten sposób danych w innym postępowaniu, w szczególności karnym<sup>32</sup>.

W kontekście monitoringu duże znaczenie ma także art. 267 § 3 k.k., na mocy którego karze wymienionej w § 1 rzeczonego artykułu podlega także ten, kto w celu uzyskania informacji, do której nie jest uprawniony, zakłada lub posługuje się urządzeniem podsłuchowym, wizualnym albo innym urządzeniem lub oprogramowaniem. Można zatem stwierdzić, że odpowiedzialność karnoprawna pracodawcy aktualizuje się w sytuacji, w której uzyskuje on dostęp do informacji o pracowniku bez posiadania do tego stosownego upoważnienia (wynikającego z przepisów prawa bądź woli osoby będącej dysponentem takiego upoważnienia)<sup>33</sup>. Dodać należy, że przestępstwo stypizowane w art. 267 § 3 k.k. ma charakter formalny, wobec czego warunkiem karalności jest nie samo skuteczne uzyskanie informacji, ale podjęcie opisanych w niniejszym przepisie działań do tego celu zmierzających.

Odnosząc się do monitoringu z wykorzystaniem kamer, trzeba mieć także na uwadze odpowiedzialność ciążącą na pracodawcy, polegającą na konieczności zapewnienia przez niego, aby zgromadzone materiały nie były udostępniane osobom nieupoważnionym. Podstawa prawna tego typu odpowiedzialności znalazła swój normatywny wyraz poza Kodeksem karnym – w art. 51 ust. 1 u.o.d.o., który zawiera normę prawną przewidującą karę grzywny, ograniczenia wolności bądź pozbawienia wolności do roku dla tego, kto administrując zbiorem danych lub będąc obowiązany do ochrony danych osobowych, udostępnia je lub umożliwia do nich dostęp osobom nieupoważnionym. Także naruszenie (choćby nieumyślne) obowiązku zabezpieczenia danych przed ich zabranieniem przez osobę nieuprawnioną, uszkodzeniem lub zniszczeniem obwarowane jest sankcją karną wyrażoną w art. 52 u.o.d.o.

---

<sup>32</sup> Wyrok SR w Oławie z 9 lutego 2010 r., II K 16/10, Lex Omega nr 1222207.

<sup>33</sup> T. Bojarski (red.), *Kodeks karny. Komentarz*, Warszawa 2013, Lexis.pl.

## Monitoring w kontekście prawa Unii Europejskiej

Zwracając uwagę jedynie na najbardziej doniosłe akty prawa Unii Europejskiej w przedmiotowej sprawie, należy w pierwszej kolejności odwołać się do Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej (dalej: KPP)<sup>34</sup>. Niniejszy akt prawny, mający moc wiążącą taką samą jak traktaty (a więc zaliczany do prawa pierwotnego UE)<sup>35</sup>, w art. 7 wyraża prawo każdego człowieka do poszanowania życia prywatnego i komunikowania się. Warto zauważyć, że tradycyjnie ujmowane w większości aktów normatywnych prawo do poszanowania „tajemnicy korespondencji” w KPP przybrało formę prawa do poszanowania „komunikowania się” w odpowiedzi na stale dokonujący się postęp technologiczny.

Art. 8 ustanawia z kolei prawo każdej jednostki do ochrony danych osobowych, które jej dotyczą. KPP w ust. 2 tego artykułu nakazuje rzetelne przetwarzanie tych danych w określonych celach i za zgodą zainteresowanej osoby lub na innej uzasadnionej podstawie przewidzianej ustawą.

Prawo do ochrony danych osobowych dla każdej osoby wyraża również art. 16 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej<sup>36</sup>. Wobec bezpośredniej skuteczności niniejszych aktów prawa unijnego i ich obowiązywania na obszarze całej Unii Europejskiej należy przyjąć, iż jako integralna część porządku prawnego państw członkowskich mogą one także stanowić podstawę odpowiedzialności prawnej pracodawcy wobec pracownika za naruszenie jego praw podstawowych poprzez niezgodne z prawem korzystanie z szeroko pojętego monitoringu<sup>37</sup>. Jednak przytoczone przepisy jako samodzielna podstawa prawna odpowiedzialności pracodawcy stanowią

---

<sup>34</sup> Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej z dnia 14 grudnia 2007 r. (Dz.Urz. UE C 2007, Nr 3030, s. 1).

<sup>35</sup> J. Barcz, M. Górka, A. Wyrozumska, *Instytucje i prawo Unii Europejskiej*, Warszawa 2012, s. 331.

<sup>36</sup> Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej z dnia 13 grudnia 2007 r. (Dz.Urz. UE L 2012, Nr 112, poz. 21).

<sup>37</sup> E. Skibińska, *Prawo Unii Europejskiej*, Warszawa 2009, s. XVI.

wciąż niezwykle rzadki przypadek. Można jednak przyjąć, iż społeczna świadomość praw przysługujących każdemu obywatelowi Unii Europejskiej będzie wzrastać, a zatem powoływanie się na przepisy unijne zyska na znaczeniu w praktyce sądowej poszczególnych państw członkowskich UE.

## Uwagi końcowe

Dokonana analiza zwraca uwagę jedynie na kluczowe prawne aspekty monitoringu stosowanego przez pracodawcę wobec swoich pracowników. Wykorzystanie kamer do obserwacji pracy osób zatrudnionych nie jest jednak obwarowane wymogiem uzyskania ich uprzedniej zgody. Inaczej przedstawia się sytuacja monitorowania korespondencji czy rozmów telefonicznych („tajemnica komunikowania się”). W kwestii prawnej dopuszczalności objęcia pracowników monitoringiem należy mieć na uwadze obowiązujące unormowania prawne, szczególnie w sferze ochrony danych osobowych, prawa pracy oraz przepisów dotyczących ochrony dóbr osobistych, zarówno w wymiarze krajowym, jak i europejskim. Jak wynika z analizy, odpowiedzialność pracodawcy w związku z objęciem monitoringiem pracowników nie zawsze ma taki sam charakter prawny. W zależności od czynu dokonanego przez pracodawcę możemy mieć do czynienia z odpowiedzialnością cywilnoprawną lub też karnoprawną. Na marginesie warto zaznaczyć, że pokrzywdzony w postępowaniu karnym może aż do rozpoczęcia przewodu sądowego na rozprawie głównej wytoczyć przeciwko oskarżonemu powództwo cywilne w celu dochodzenia w tym postępowaniu roszczeń majątkowych wynikających bezpośrednio z popełnienia przestępstwa<sup>38</sup>.

Nie ulega wątpliwości, że w dobie ciągłego rozwoju technologii informacyjnej wzrastać będzie społeczne znaczenie prawnej ochro-

---

<sup>38</sup> Art. 62 ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks postępowania karnego (Dz.U. nr 89, poz. 555 z późn. zm.).

ny tajemnicy komunikowania się oraz szeroko pojętego prawa do prywatności. Należy zatem powtórzyć postulat *de lege ferenda*, aby w ustawodawstwie dotyczącym prawa pracy ujęto w sposób jednoznaczny i precyzyjny przepisy dotyczące problematyki stosowania różnych form monitoringu wobec pracowników tak, aby nie musieć stosować posiłkowo przepisów Kodeksu cywilnego, jak ma to miejsce *de lege lata*. Z pewnością taki zabieg ustawodawcy przyczyniłby się do klaryfikacji obowiązujących norm prawnych w tym zakresie, a zatem do poprawy sytuacji prawnej zarówno pracowników (poprzez określenie przysługujących im instrumentów prawnych w celu ochrony ich praw i wolności), jak również pracodawców (poprzez wytyczenie granic dopuszczalności stosowania monitoringu z uwagi na interes prowadzonej przez nich działalności gospodarczej).

Jest bowiem oczywiste, że problematyka monitoringu pracowników prowadzi do kolizji interesów tych dwóch podmiotów stosunku pracy. Pracodawca dąży bowiem do maksymalizacji wydajności i rzetelnego wykonywania obowiązków przez pracowników, natomiast osoby zatrudnione na umowę o pracę (czy szerzej: wszyscy pracownicy w danym przedsiębiorstwie) pragną mieć zagwarantowane przestrzeganie ich praw i wolności jako jednostek. Pogodzenie tych dwóch, czasem sprzecznych, interesów może nastroczać trudności wobec niejednoznaczności przepisów i zawartych w nich klauzul generalnych oraz z uwagi na wysoki stopień władzy dyskrecyjnej organów sądowych przy rozpatrywaniu konkretnych spraw. Wprowadzenie dodatkowych przepisów do systemu prawa pracy (bądź w ramach obecnie obowiązującego Kodeksu pracy, bądź nową ustawą) znacząco poprawiłoby sytuację każdej ze stron stosunku pracy, jak też mogłoby przyczynić się do zapobieżenia wielu nadużyciom prawa. Trzeba bowiem pamiętać, że wyzwania stojące przez ustawodawcą w związku z nieustannym rozwojem technik monitorowania podwładnych będą tylko narastać, a odpowiednie stosowanie ogólnych przepisów o ochronie dóbr osobistych i danych osobowych, wobec specyfiki stosunku pracy, powinno być jedynie stanem przejściowym.

## Streszczenie

Postęp technologiczny, zauważalny także w dziedzinie elektroniki, wpływa na coraz większą dostępność urządzeń służących do monitoringu. W związku z tym pojawia się problem prawnej regulacji dopuszczalności objęcia monitoringiem pracowników przez pracodawcę oraz wynikających z tego konsekwencji natury prawnej, występujących nie tylko na polu prawa pracy, lecz także prawa cywilnego, konstytucyjnego i unijnego. Wbrew dosyć powszechnemu przekonaniu monitoring nie obejmuje jedynie obserwacji za pomoc kamer, lecz także kontrolowanie wykazów połączeń telefonicznych, korespondencji mailowej, odwiedzanych witryn internetowych, geolokalizację samochodów służbowych pracowników, a nawet podsłuchiwanie służbowych rozmów telefonicznych.

W artykule omówiono kluczowe przepisy prawne dotyczące stosowania monitoringu wobec podwładnych. Analizie poddano odpowiednie przepisy Konstytucji RP (prawo do poszanowania prywatności i tajemnicy korespondencji), Kodeksu pracy (zwłaszcza w kontekście godności pracownika), Kodeksu cywilnego (ochrona dóbr osobistych), Kodeksu karnego (bezprawne uzyskanie informacji), ustawy o ochronie danych osobowych oraz aktów prawnych zawieranych na poziomie międzynarodowym i w ramach Unii Europejskiej. W odniesieniu do poszczególnych ustaw zaprezentowano także stanowisko doktryny i judykatury. W konkluzji przedstawiono postulat jednoznacznego i pełnego unormowania problematyki monitoringu pracowników w systemie prawa pracy z uwagi na specyfikę samego stosunku pracy oraz w celu uniknięcia nadużyć zarówno ze strony pracodawców, jak i pracowników.

## **A monitoring toward employees and the legal responsibility of employers**

### **Summary**

Technological progress visible also within the area of electronics is increasingly influencing the availability of monitoring devices. Therefore, there is a significant problem of legal regulations referring to the acceptability of eavesdropping employees by employers. The article also identifies legal consequences of the above-mentioned actions within the context of



labour law, civil law, constitutional law and law of the EU. Contrary to the understanding of what monitoring is, it does not only cover the question of closed-circuit television (CCTV), but it also refers to control of billings and e-mails, history of website search engines, geolocation of company cars and even tapping telephone lines.

The article presents vital regulations on the use of monitoring against the subordinates. The following applicable provisions were analyzed: the Constitution of the Republic of Poland (right to privacy, confidentiality of correspondence), the Civil Code (protection of personal interests), the Labour Code (worker's dignity), the Criminal Code (unlawful access to information) and the Personal Data Protection Act, as well as the acts of international and EU law. With reference to the above-mentioned acts, the standpoint of jurisprudence and judicature was depicted as well. In the conclusion, the author proposed *de lege ferenda* postulates of a comprehensive and standardised settlement of the issue in question regarding the labour law system because of a specificity of the employment relationship and in order to prevent from the abuses both on the side of the employees and employers.