UNIWERSYTET WARMIŃSKO – MAZURSKI
W OLSZTYNIE
WYDZIAŁ PRAWA I ADMINISTRACJI

mgr Magdalena Stępak-Miczek

NARUSZENIE DÓBR OSOBISTYCH A KONTROLA PRACOWNIKA PRZEZ PRACODAWCĘ

Rozprawa doktorska napisana
w Katedrze Prawa Pracy
i Prawa Socjalnego
pod kierunkiem naukowym
dr hab. Małgorzaty Czuryk, prof. UWM

Olsztyn 2024

SPIS TREŚCI

Wykaz skrótów **5**
Wstęp **7**
Rozdział 1. Dobra osobiste pracownika i kontrola – zagadnienia ogólne **14**
1.1. Pojęcie dóbr osobistych **14**
1.2. Prawa podmiotowe a ochrona dóbr osobistych **20**
1.3. Subiektywne i obiektywne rozumienie dobra osobistego **23**
1.4. Godność osobista a godność pracownicza **25**
1.5. Pojęcie kontroli **28**
1.6. Kierownictwo pracodawcy a kontrola **32**
1.7. Obowiązek informacyjny pracodawcy a kontrola **37**
1.8. Wnioski **38**
Rozdział 2. Podstawy prawne ochrony dóbr osobistych pracownika **40**
2.1. Międzynarodowe i europejskie standardy ochrony godności **40**
2.2. Ochrona godności i innych dóbr osobistych w Konstytucji RP **47**
2.3. Ochrona dóbr osobistych w świetle przepisów prawa pracy **58**
2.3.1. Rodzaje dóbr osobistych **75**
2.3.2. Prawo do ochrony godności osobistej **82**
2.3.3. Stosunek art. 11^1 k.p. do art. 23 i 24 k.c. **86**
2.4. Ochrona dóbr osobistych w świetle przepisów o ochronie danych osobowych **88**
2.5. Ochrona dóbr osobistych w świetle przepisów kodeksu karnego **95**
2.6. Wnioski **101**
Rozdział 3. Cywilnoprawna ochrona dóbr osobistych pracownika **103**
3.1. Przesłanki naruszenia dóbr osobistych **103**
3.1.1. Pojęcie zagrożenia i naruszenia dobra osobistego **104**
3.1.2. Bezprawność **108**
3.2. Okoliczności wyłączające bezprawność naruszenia lub zagrożenia dóbr osobistych – kontratypy **112**
3.2.1. Działanie w ramach porządku prawnego **113**
3.2.2. Działanie na podstawie zezwolenia poszkodowanego **116**
3.2.3. Interes społeczny jako okoliczność uchylająca bezprawność naruszenia dóbr osobistych **119**
3.3. Wina jako przesłanka odpowiedzialności cywilnej **121**
3.3.1. Pojęcie winy **121**
3.3.2. Okoliczności wyłączające przypisanie winy **123**

3.4. Wnioski 124
Rozdział 4. Naruszenie dóbr osobistych w wybranych formach kontroli pracownika przez pracodawcę 125
4.1. Monitoring pracownika 125
4.1.1. Monitoring wizyjny 126
4.1.2. Kontrola poczty elektronicznej pracownika i naruszenie tajemnicy korespondencji 131
4.1.3. Geolokalizacja 135
4.1.4. Kontrola pracownika ze względu na stan trzeźwości i ze względu na stosowanie środków działających podobnie jak alkohol 138
4.2. Kontrola pracy zdalnej 147
4.3. Kontrola danych osobowych osoby ubiegającej się o zatrudnienie i pracowników 151
4.4. Badania poligraficzne 156
4.5. Kontrola osobista pracownika 158
4.6. Kontrola przestrzegania czasu pracy 160
4.7. Kontrola stanu zdrowia 162
4.8. Wnioski 165
Rozdział 5. Naruszenie dóbr osobistych a ochrona prawna pracownika 166
5.1. Ochrona dóbr osobistych na gruncie Konstytucji RP 166
5.2. Środki ochrony w kodeksie pracy 168
5.3. Środki ochrony na gruncie prawa cywilnego 182
5.3.1. Roszczenia o zaniechanie działań lub o dopełnienie czynności potrzebnych do usunięcia skutków naruszenia 183
5.3.2. Roszczenie o ustalenie 186
5.3.3. Zadośćuczynienie pieniężne 189
5.3.3.1. Przesłanki przyznania zadośćuczynienia pieniężnego na podstawie art. 448 k.c. 195
5.3.3.2. Funkcja zadośćuczynienia 196
5.3.3.3. Wysokość przyznawanego zadośćuczynienia 197
5.3.3.4. Związek przyczynowy pomiędzy zdarzeniem stanowiącym naruszenie dobra osobistego a szkodą 202
5.3.4. Odszkodowanie 206
5.4. Przedawnienie. Zbywanie i dziedziczenie roszczeń 211
5.5. Środki ochrony na gruncie przepisów o ochronie danych osobowych 213
5.6. Środki ochrony na gruncie prawa karnego 217
5.7. Wnioski 219
Zakończenie 220

Bibliografia **223**
Wykaz aktów prawnych **223**
Literatura **224**
Wykaz orzeczeń **236**

Wykaz skrótów

bhp - bezpieczeństwo i higiena pracy

Biuletyn SN - Biuletyn Sądu Najwyższego

Dz.U. - Dziennik Ustaw

ETPCz - Europejski Trybunał Praw Człowieka

GIODO - Główny Inspektor Ochrony Danych Osobowych

k.c. - ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (t.j. Dz.U. z 2023 r., poz. 1610)

k.p. - ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2023 r., poz. 1465)

k.p.c. - ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego (t.j. Dz.U. z 2023 r., poz. 1550)

Konstytucja RP - ustawa z dnia 2 kwietnia 1997 r. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. z 1997 r., nr 78, poz. 483 ze zm.)

KPP - Kwartalnik Prawa Prywatnego

Legalis - System Informacji Prawnej Legalis

Lex - System Informacji Prawnej Lex

MOP - Międzynarodowa Organizacja Pracy

MP - Monitor Prawniczy

MPP - Monitor Prawa Pracy

MPPOiP - Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych otwarty do podpisu w Nowym Jorku dnia 19.12.1966 r. (Dz.U. z 1977 r., nr 38, poz. 167)

MPPGSiK - Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Socjalnych i Kulturalnych (Dz.U. z 1977, nr 38, poz. 169)

niepubl. - niepublikowane

NP - Nowe Prawo

OSN – Orzecznictwo Sądu Najwyższego (do 1962 r.)

OSNAPiUS – Orzecznictwo Sądu Najwyższego, Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

OSNC - Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Cywilna

OSNC-ZD - Orzecznictwo Sądu Najwyższego – Zbiór Dodatkowy

OSNCP - Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Cywilna i Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych (od 1963 r.)

OSNP - Orzecznictwo Sądu Najwyższego – Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych (od 2003 r.)

OSPiKA - Orzecznictwo Sądów Polskich i Komisji Arbitrażowych

OSP - Orzecznictwo Sądów Polskich

OTK - Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego

PiP - Państwo i Prawo

PiZS - Praca i Zabezpieczenie Społeczne

poz. - pozycja

Prok. i Pr. - Prokuratura i Prawo

PS - Przegląd Sądowy

red. - redaktor

rozp. - rozporządzenie

RPEiS - Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny

s. - strona

SA - Sąd Apelacyjny

SN - Sąd Najwyższy

SO - Sąd Okręgowy

SC - Studia Cywilistyczne

SP - Służba Pracownicza

t. jedn. - tekst jednolity

TK - Trybunał Konstytucyjny

TFUE - Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (Dz.Urz.UE C 326/47 z 26.10.2012 r.)

TSUE - Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej

wyd. - wydanie

ZNUJ PWiOWI - Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego Prace z wynalazczości i Ochrony Własności Intelektualnej

Wstęp

Dobra osobiste to wysoko cenione wartości. W konwencjach międzynarodowych, Karcie Praw Podstawowych Unii Europejskiej oraz w konstytucjach państw wskazuje się na potrzebę ich zagwarantowania we wszystkich dziedzinach życia człowieka, w tym w zatrudnieniu. Wprowadzenie instrumentów prawnych mających na celu urzeczywistnienie ochrony godności i innych dóbr osobistych pozostawiono krajowemu ustawodawstwu zwykłemu.

Problematyka ochrony godności i innych dóbr osobistych stanowi w rozwoju prawa pracy ważny czynnik. Uchwalony w dniu 26 czerwca 1974 r. kodeks pracy[1] nie zawierał przepisów odnoszących się wprost do dóbr osobistych. W sprawach o ochronę dóbr osobistych pracowników stosowane były art. 23 i 24 k.c. Kodeks nie mógł wyłączyć ochrony cywilnoprawnej, gdyż dla pracownika „przeciwna alternatywa oznaczałaby pogorszenie jego sytuacji prawnej w porównaniu z innymi osobami fizycznymi, które nadal z niej korzystają”[2].

Wobec zdarzających się dość często zachowań pracodawców naruszających dobra osobiste pracowników, polegających wówczas w szczególności na słownej i czynnej zniewadze czy złośliwym niepokojeniu, oraz wobec wzrostu świadomości społecznej na skutek wsłuchiwania się w wypowiedzi doktryny[3], powstała potrzeba zapewnienia w prawie pracy wyraźnej ochrony dóbr osobistych pracownika. Nowelizacja kodeksu pracy z dnia 6 lutego 1996 r.[4] poszerzyła katalog podstawowych zasad prawa pracy m.in. o zasadę poszanowania dóbr osobistych pracownika (art. 11^1 k.p.). Niejako na marginesie zauważyć należy, że kolejne nowelizacje rozwijane były tylko w kierunku wzmacniania tej ochrony natomiast poza zakresem nowelizacji pozostawała i pozostaje nadal ochrona dóbr osobistych pracodawcy[5].

Pierwszą podstawową cechą prawa pracy jest nieinstrumentalne traktowanie osób wykonujących pracę i chronienie ich praw i interesów, w tym dóbr osobistych. Z powodu wzrostu technicznego poziomu zaawansowania instrumentów mogących posłużyć do naruszenia godności i innych dóbr osobistych, jak i eskalacją przypadków takiego naruszenia, proces ochrony nieustannie ewoluuje. Coraz większego znaczenia nabiera zagwarantowanie wszystkim osobom pracy, w tym pracownikom, ochrony prawnej dóbr osobistych. Zauważalna jest dehumanizacja ustroju pracy, co w mojej ocenie czyni temat ochrony dóbr osobistych szczególnie doniosłym.

W przedkładanej pracy starałam się przedstawić zagadnienie ochrony dóbr osobistych pracownika przy czynnościach kontrolnych przeprowadzanych przez pracodawcę. Niezaprzeczalnie, pracodawca ma uprawnienia kontrolne. Wynikają one z jego kierownictwa i odpowiadającego mu

[1] Dz.U. nr 24, poz. 141.
[2] W. Masiewicz, *Komentarz do art 99 kodeksu pracy*, [w:] J. Jończyk (red.) *Kodeks pracy. Komentarz,* Warszawa 1977, s. 360.
[3] W szczególności J.A. Piszczek, *Cywilnoprawna ochrona godności pracownika,* Toruń 1994, nr 1, poz. 2.
[4] Dz.U. nr 24, poz. 110.
[5] Uwagę na ten temat zwróciła T. Wyka, *Rola Kodeksu pracy w ochronie dóbr osobistych stron stosunku pracy*, „Studia Iuridica Lublinensia” 2015, nr 3.

podporządkowania pracownika. W zakresie kontroli pracy wykonywanej przez pracowników występują dwie tendencje. Przy pierwszej, pracodawca wprowadza coraz więcej i coraz to precyzyjniejsze narzędzia kontroli tak, aby prowadzić kontrolę w szerokim zakresie i móc jednocześnie pozyskiwać jak najwięcej informacji o pracownikach. Wykorzystując kamery, komputerowe programy, czytniki danych biometrycznych czy geolokalizatory pracodawca może kontrolować nie tylko długość pracy, ale także jej efektywność, miejsce wykonywania oraz zgodność z obowiązującymi przepisami. Druga tendencja jest odwrotnością założeń pierwszej. Pracodawca ogranicza kontrolę pracowników do niezbędnych rozmiarów. Daje pracownikom dużą swobodę w określeniu sposobu realizacji powierzonych zadań. Oczekuje przede wszystkim efektów pracy. W obu przypadkach może dojść do naruszenia godności i dóbr osobistych pracownika, lecz oczywiście ryzyko ich naruszenia w pierwszym przypadku jest dużo większe. Nakazując pracodawcy szanowanie godności i dóbr osobistych pracownika ustawodawca wyznaczył granice, do których może sięgać kontrola.

Tematem pracy jest naruszenie dóbr osobistych a kontrola pracownika przez pracodawcę. Moje rozważania będą koncentrowały się wokół odpowiedzialności pracodawcy za naruszenie (zagrożenie) dóbr osobistych pracownika w czasie przeprowadzania kontroli pracownika. Znaczy to, że przedmiotem wywodów będzie odpowiedzialność pracodawcy za naruszenie dóbr osobistych tylko w stosunkach pracy oraz na etapie poprzedzającym nawiązanie stosunku pracy. Odpowiedzialność pracodawcy odniosę także do osób fizycznych – organów osoby prawnej.

Na pracodawców nakładane są ogólne oraz szczególne obowiązki w zakresie ochrony godności i innych dóbr osobistych. Ustawodawca wprowadził też sankcje za naruszenie tych obowiązków. Istnienie sankcji ma duże znaczenie z punktu widzenia ochrony interesów pracownika. Może naprawić szkodę, będącą następstwem naruszenia dóbr osobistych. Szkoda może powstać w mieniu i na osobie. Ustawodawca wyposażył poszkodowanego pracownika w różnego rodzaju środki służące do jej naprawienia. Wśród nich jest zadośćuczynienie pieniężne, które w praktyce jest wykorzystane najczęściej.

W celu uzyskania holistycznego spojrzenia na uregulowania prawne zarówno w temacie podstaw prawnych ochrony dóbr osobistych, jak i w temacie środków ochrony, dokonałam przeglądu aktów prawnych prawa międzynarodowego i unijnego oraz prawa krajowego. Regulacje międzynarodowe mają obecnie wielki wpływ na kształtowanie przepisów prawa krajowego. Wyznaczają minimalne standardy, które państwa mają obowiązek przestrzegać. Przybliżyłam problematykę ochrony godności i innych dóbr osobistych w Konstytucji RP, w prawie pracy, w prawie cywilnym i karnym, a także na gruncie ochrony danych osobowych. Starałam się pokazać, że zagadnienie ochrony godności i innych dóbr osobistych daleko wykracza poza funkcję ochronną prawa pracy. Temat popierałam konkretnymi przykładami z orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TSUE), Europejskiego Trybunału Ochrony Praw Człowieka

(ETPCz) i sądów krajowych. Założyłam, że dobra osobiste pracowników mają charakter ponadgałęziowy oraz są ze sobą ściśle powiązane. Zagadnienie ochrony dóbr osobistych starałam się ukazać w poszczególnych typach kontroli z uwzględnieniem nowych rozwiązań prawnych wywołanych wprowadzeniem RODO. Starałam się ustalić, czy przyjęte rozwiązania gwarantują poziom ochrony nie odbiegający od standardów ochrony w prawie Unii Europejskiej.

Moim zamiarem była również ocena najbardziej kontrowersyjnych problemów pojawiających się na gruncie odpowiedzialności pracodawcy za naruszenie godności i innych dóbr osobistych kontrolowanego pracownika.

W pracy starałam się ustalić, jaki jest dopuszczalny zakres ingerencji przeprowadzającego kontrolę pracodawcy w dobra osobiste pracownika.

Punktem wyjścia do analizy powyższych zagadnień było odwołanie się do cywilistycznego ujmowania dóbr osobistych.

Praca ma charakter dogmatyczny, ale zawiera również wątki teoretyczne. Porusza problemy o charakterze ogólnym, a także stara się rozstrzygać kwestie szczególne, które mogą pojawić się w relacjach stron stosunku pracy.

W pracy przyjęto podejście badawcze, chcąc uzyskać walor opracowania komplementarnego. Pozwoliło to na dokonanie ustaleń, czy istniejące w polskim porządku prawnym regulacje dotyczące dóbr osobistych pracownika gwarantują dostateczny poziom ochrony w sytuacji kontroli przez pracodawcę.

Zręby naukowych rozważań wyznaczyły pojęcia użyte w tytule, a mianowicie „naruszenie dóbr osobistych", „kontrola", „pracodawca" i „pracownik".

Pojęcie naruszenia w Słowniku języka polskiego pod redakcją W. Doroszewskiego wyjaśnione zostało jako złamanie umowy, przepisów, prawa lub nie dotrzymanie słowa. Naruszenie w odniesieniu do dobra osobistego można byłoby ująć jako wszystkie działania, które zostały wymierzone w dobro osobiste konkretnej osoby. Takie twierdzenie nie jest do końca prawdziwe. Aby działanie naruszające dobro osobiste zostało faktycznie tak sklasyfikowane to musi wystąpić element bezprawności, czyli czynność naruszająca musi być niezgodna z prawem lub z zasadami współżycia społecznego. Oznacza to, że nawet jeśli określona czynność uderzy w dobro osobiste to uderzenie to będzie prawnie usprawiedliwione. Drugim ważnym elementem w ocenie naruszenia jest obiektywność. Ocenę należy przeprowadzić z perspektywy osoby postronnej, która jest przeciętnym, racjonalnym i rozsądnym odbiorcą. Z pojęciem naruszenia powiązane jest pojęcie odpowiedzialności. Odpowiedzialność rozumie się jako ponoszenie „przewidzianych prawem ujemnych konsekwencji za zdarzenia lub stany rzeczy podlegające ujemnej kwalifikacji normatywnej i przypisywalne prawnie określonemu podmiotowi w danym porządku prawnym"[6].

[6] W. Lang, *Struktura odpowiedzialności prawnej (Studium analityczne z dziedziny teorii prawa)*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu. Nauki Humanistyczno-Społeczne. Prawo", 1968, nr 8 (31), s. 12.

W ujęciu cywilnoprawnym należy mówić o odpowiedzialności odszkodowawczej, która polega na obciążeniu określonego podmiotu skutkami zdarzenia powodującego szkodę w dobrach poszkodowanego. Odpowiedzialność występuje w reżimie odpowiedzialności z tytułu czynów niedozwolonych (*ex delicto)* oraz w reżimie odpowiedzialności z tytułu niewykonania lub nienależnego wykonania zobowiązania (*ex contractu).* Wymienione reżimy wykazują odrębności w zakresie kręgu podmiotów odpowiedzialnych i tych, za które się odpowiada oraz możliwości naprawienia szkody niemajątkowej. Podmiot odpowiedzialny to podmiot, na którego został nałożony obowiązek spełnienia świadczenia zmierzającego do naprawienia szkody[7].

Kontrola jest działaniem o charakterze materialno-technicznym. Głównym jej celem jest ustalenie stanu faktycznego oraz porównanie ustalonego stanu ze stanem pożądanym. Dla realizacji celu kontroli kontrolujący może być wyposażony w odpowiednie środki działania, które posłużą do wykrywania nieprawidłowości. Ich stosowanie nierzadko spowoduje wkroczenie w sferę prawną podmiotu kontrolowanego. W kategorii kontroli przez to wystąpią pewne atrybuty władcze, nie stanowią one jednak o istocie kontroli.

W języku prawniczym funkcjonuje pojęcie podmiotu zatrudniającego. Jest to pojęcie szersze od pojęcia pracodawcy. Podmiot zatrudniający jest stroną stosunków zatrudnienia, obejmujących nie tylko stosunki pracy, ale także stosunki zatrudnienia niepracowniczego. Natomiast pojęcie pracodawcy od 1 stycznia 2019 r. funkcjonuje na gruncie norm prawa pracy w dwóch znaczeniach. Według art. 3 k.p. pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają pracowników[8]. Z kolei, po myśli art. 1^1 pkt 2 ustawy o związkach zawodowych[9] , ilekroć w ustawie jest mowa o pracodawcy to należy rozumieć pracodawcę w rozumieniu art. 3 k.p. oraz jednostkę organizacyjną, choćby nie posiadała osobowości prawnej, jeżeli zatrudniają one inną niż pracownika osobę wykonującą pracę zarobkową, niezależnie od podstawy jej zatrudnienia. Przyjąć należy, że druga definicja została sformułowana tylko na potrzeby ustawy o związkach zawodowych. W niniejszej pracy używam pojęcia pracodawcy w rozumieniu art. 3 k.p.

---

[7] M. Kaliński, *Szkoda na mieniu i jej naprawienie*, Warszawa 2014, s. 1-2.

[8] Pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają pracowników. Status pracodawcy posiada osoba prawna jak i jej część. Pracodawcą może być także spółka cywilna. Zgodnie z art. 3^1 § 1 k.p. za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba Przepis ten stosuje się odpowiednio do pracodawcy będącego osobą fizyczną, jeżeli nie dokonuje on osobiście czynności z zakresu prawa pracy. W orzecznictwie i doktrynie wskazuje się, że za pracodawcę czynności może wykonywać osoba wyznaczona, a wyznaczenie to może nastąpić w różnego rodzaju aktach wewnętrznych spółki np. w regulaminie pracy, a nawet może wynikać z utrwalonej zwyczajowo praktyki w tym zakresie (wyroki SN z 9.06.2004 r., I PK 681/03; z 22.06.2007 r., II PK 331/06). Wyznaczenie osoby do dokonywania za pracodawcę czynności prawnych nie jest uzależnione od udzielenia takiej osobie pisemnego pełnomocnictwa (wyrok SN z 2.02.2001 r., I PKN 226/00. Istotne jest bowiem tylko to, aby wyznaczenie innej osoby nastąpiło przez złożenie, choćby dorozumiane, oświadczenia woli pracodawcy i wyrażenia zgody przez osobę wyznaczoną (wyrok SN z 20.09.2005 r. II PK 412/04; A. Sobczyk (red.) *Kodeks pracy. Komentarz,* 2018, Legalis/El).

[9] Ustawa z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.jedn. z 2022 r. Dz.U. poz. 854).

Podobnie, jeżeli chodzi o pojęcie pracownika. Z uwagi na jednoznaczne brzmienie art. 11^1 k.p. zakres problemu dotyczy osób już zatrudnionych, zgodnie z definicją pracownika ujętą w art. 2 k.p.[10] Temat odniosłam też do ochrony dóbr osobistych osób ubiegających się o zatrudnienie. Potrzeba ochrony dóbr osobistych osób ubiegających się o zatrudnienie istnieje przede wszystkim przed przejawami nierównego traktowania. W temacie nie zmieściły się osoby pozostające w niepracowniczych stosunkach zatrudnienia tj. stosunkach o charakterze cywilnoprawnym, o charakterze administracyjnoprawnym, penalnym oraz ustrojowym[11] a także w prawnych stosunkach gospodarczych, handlowych, społecznych, naukowych czy sportowych[12].

Naruszenie dóbr osobistych pracownika jest zdarzeniem prowadzącym do powstania uszczerbku w dobrach niemajątkowych pracownika. Pracodawca może zostać obciążony skutkami takiego zdarzenia. Za określone szkodzące zachowania ustawodawca nałożył na pracodawcę obowiązek naprawienia szkody wobec pracownika oraz osoby ubiegającej się o zatrudnienie. Ale nie każde zdarzenie naruszające będzie uzasadniało ponoszenie odpowiedzialności przez pracodawcę.

Celem pracy jest przeprowadzenie analizy problematyki naruszenia dóbr osobistych w kontekście kontroli pracownika dokonywanej przez pracodawcę.

Główny problem badawczy zawiera się w pytaniu: kiedy kontrolujący pracodawca narusza dobra osobiste pracownika? Ważna jest też odpowiedź na pytanie kiedy oraz w jakim zakresie za naruszenia odpowiada? Zestawienie tych dwóch kwestii pozwoli na postawienie kolejnego pytania: czy obowiązujące regulacje prawne zabezpieczają należycie dobra osobiste pracownika, czy też nie?

W kontekście postawionych założeń badawczych podstawą było:

1. Ukazanie cywilistycznego ujmowania dóbr osobistych;
2. Ukazanie standardów ochrony godności i innych dóbr osobistych pracownika w prawie międzynarodowym, unijnym oraz prawie krajowym z uwzględnieniem regulacji ujętych w Konstytucji RP, prawie pracy, RODO, prawie karnym, a także prawie cywilnym;
3. Ukazanie zagadnienia kontroli i podstaw jej dopuszczalności po stronie pracodawcy;
4. Analiza wybranych form kontroli pod kątem naruszenia dóbr osobistych pracownika i dóbr osobistych osoby ubiegającej się o zatrudnienie;
5. Ukazanie odpowiedzialności pracodawcy za naruszenie dóbr osobistych pracownika przez pryzmat środków ochrony przysługujących pracownikowi na podstawie Konstytucji RP, prawa cywilnego, prawa pracy, przepisów o ochronie danych osobowych i prawa karnego.

[10] Pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania czy spółdzielczej umowy o pracę.
[11] W. Sanetra, *Kilka uwag o pojęciu odpowiedzialności w prawie pracy*, PiZS 2007, nr 11, s. 2-11.
[12] K.W. Baran, *Pojęcie i systematyka zatrudnienia niepracowniczego* [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy,* t. 7*, Zatrudnienie niepracownicze*, Warszawa 2015, s. 23.

Metody badawcze wykorzystane w pracy to metoda dogmatycznoprawna, oraz teoretycznoprawna. Metoda dogmatycznoprawna posłużyła do analizy przepisów prawnych odnoszących się do naruszenia dóbr osobistych w kontekście kontroli pracownika przez pracodawcę. Za pośrednictwem metody teoretycznoprawnej dokonano analizy poglądów doktryny w badanym zakresie.

Podjęcie próby szerokiego przedstawienia problematyki odpowiedzialności pracodawcy kontrolującego pracownika za naruszenie dóbr osobistych pracownika wydawało mi się celowe z następujących powodów. Przede wszystkim jest to temat na czasie, w wymiarze praktycznym oraz teoretycznym o dużym znaczeniu. Poza tym, w polskiej literaturze prawniczej nie ma tak całościowego opracowania tematu. Temat ujmuje rozwiązania w zakresie standardów ochrony dóbr osobistych i środków ochrony przysługujących pracownikowi w obowiązującym obecnie stanie prawnym. Uwzględnia zmiany wprowadzone do polskiego porządku prawnego na skutek przyjęcia RODO.

W rozdziale I ukazane zostanie cywilistyczne pojęcie dóbr osobistych, z oparciem o konstrukcję osobistych praw podmiotowych. Przedstawiona zostanie koncepcja subiektywna i obiektywna ujmowania dóbr osobistych. Wyjaśniona zostanie koncepcja godności pracowniczej. W tym rozdziale ujęte też zostanie zagadnienie kontroli, jej pojęcie i typy, z uwzględnieniem definicji ujętych w prawie administracyjnym. Uprawnienia kontrolne pracodawcy opierają się o jego kierownictwo i odpowiadające mu podporządkowanie pracownika, co również zostanie przeanalizowane. Omówiony zostanie także obowiązek informacyjny pracodawcy w tym zakresie.

W rozdziale II ukazane zostaną normatywne regulacje w odniesieniu do ochrony godności i innych dóbr osobistych w przekroju od prawa międzynarodowego i unijnego, po Konstytucję RP, prawo pracy, RODO, po prawo karne. Przedstawione zostaną dobra osobiste najistotniejsze dla pracownika tj. godność, zdrowie, wolność i prywatność oraz ich ochrona w kontekście zachowań dyskryminacyjnych, molestowania, mobbingu i nieprzeciwdziałania tym zjawiskom, a także warunków bhp. W toku rozważań zasygnalizowana zostanie też kwestia zachowań pracodawcy, które nie są bezprawne.

Rozdział III poświęciłam omówieniu ochrony dóbr osobistych w prawie cywilnym, w oparciu o art. 24 k.c., art. 448 k.c. oraz art. 415 k.c.

W rozdziale IV przedstawione zostaną najczęściej stosowane w praktyce formy kontroli pracownika i w świetle ich wykonywania, omówione zostaną możliwości naruszenia przez pracodawcę dóbr osobistych kontrolowanego pracownika.

Rozdział V poświęcony został odpowiedzialności pracodawcy ukazanej przez pryzmat środków ochrony przysługujących pracownikowi w razie naruszenia jego dóbr osobistych na podstawie Konstytucji RP, kodeksu pracy, prawa cywilnego, RODO i prawa karnego. Wskazany zostanie zakres podmiotowy, czyli podmiot zobowiązany do naprawienia szkody oraz podmiot

uprawniony do wystąpienia z roszczeniem o naprawienie szkody oraz zasady i przesłanki odpowiedzialności. Ponadto zwrócę uwagę na czynniki wpływające na wysokość zadośćuczynienia i odszkodowania oraz kwestie dotyczące rozkładu ciężaru dowodu w postępowaniu sądowym. Zostanie też omówiona kwestia przedawnienia, dziedziczenia i zbywania roszczenia o naprawienie szkody.

Z merytorycznego punktu widzenia można mówić o dwóch etapach badań naukowych. Pierwszy etap to przedstawienie zagadnień ogólnych, w tym podstaw prawnych ochrony godności i dóbr osobistych w prawie międzynarodowym, unijnym, Konstytucji RP, prawie pracy, prawie cywilnym, RODO i prawie karnym oraz pojęcia kontroli (rozdziały I - III). Drugi etap to przedstawienie naruszeń dóbr osobistych w konkretnych przypadkach kontroli i przedstawienie odpowiedzialności pracodawcy na gruncie Konstytucji RP, kodeksu pracy, prawa cywilnego, przepisów o ochronie danych osobowych i prawa karnym.

Całość tematu zwieńcza zakończenie.

Rozdział 1. Dobra osobiste pracownika i kontrola – zagadnienia ogólne

1.1. Pojęcie dóbr osobistych

W ustawodawstwie brak jest legalnej definicji dobra osobistego. Jej stworzenie nie jest łatwe. Pojęcie dobra osobistego pozostaje bowiem w ścisłym związku z przyjętymi w danym ustawodawstwie, czy kręgu kulturowym zasadami ochrony praw jednostki do poszanowania godności i rozwijania osobowości, a te są zmienne w czasie. Podstawowe w tej mierze akty prawne jak Konstytucja RP oraz kodeks cywilny ograniczają się tylko do przykładowego wyliczenia dóbr osobistych natomiast wyjaśnianie, czym są dobra osobiste pozostawiono doktrynie i orzecznictwu. Co prawda, ich praca nie doprowadziła do powstania jednej, powszechnie akceptowanej definicji dobra osobistego, ale doprowadziła do odkrycia elementów wspólnych, a przede wszystkim do wyjaśnienia subiektywnego lub obiektywnego charakteru dóbr osobistych.

Sposób widzenia dóbr osobistych w największym stopniu ukształtował S. Grzybowski. Wskazał na niemajątkowy charakter praw, na związek praw z daną osobą tak ścisły, że nie są przenaszalne ani *inter vivos* ani *mortis causa*, nie ulegają zrzeczeniu się i gasną wraz ze śmiercią osoby fizycznej lub ustaniem osoby prawnej, wskazał na bezwzględność dóbr osobistych, czyli ich skuteczność w stosunku do wszystkich innych osób. Jego przekonanie, że „wspólną charakterystyczną cechą wszelkich dóbr osobistych są niemajątkowe, indywidualne wartości świata uczuć, stany życia psychicznego człowieka”[13], a ich ochrona ma zapewnić gwarancję przed „zamąceniem spokoju psychicznego i naruszeniem uczuć przez wyrządzenie krzywdy osobistej”[14] przetrwało do dziś. Także Z. Radwański wiązał dobra osobiste ze sferą niemajątkową życia człowieka. Uważał, że dobra osobiste to „dobra nieodłącznie związane z człowiekiem, bez względu na stopień jego wrażliwości psychicznej, o charakterze niemajątkowym, nie dające się więc wyrazić w jakichkolwiek kategoriach ekonomicznych, aczkolwiek pośrednio mogące wpływać na sytuację ekonomiczną człowieka (np. wpływ opinii dobrego pracownika na jego zarobki)”[15]. Na powiązanie dóbr osobistych z osobowością człowieka zwróciła uwagę B. Banaszkiewicz. Jej zdaniem dobra osobiste to „wartości związane ściśle z osobą ludzką – zarówno z jej stroną cielesną, jak i duchową, mające charakter indywidualny, a zarazem właściwy (przynajmniej potencjalnie) każdemu człowiekowi, pozostające pod ochroną prawa”[16]. O powiązaniu dóbr osobistych z osobowością człowieka mówił także A. Szpunar. On jednocześnie, jako pierwszy przedstawiciel doktryny, krytycznie przeanalizował dotychczasowe subiektywne ujmowanie dóbr osobistych i skupił się na

[13] S. Grzybowski, [w:] S. Grzybowski (red.), *System prawa cywilnego – część ogólna*, t. I, Wrocław-Warszawa-Kraków-Gdańsk 1974, s. 296.
[14] S. Grzybowski, *Prawo cywilne – zarys części ogólnej*, Warszawa 1978, s. 135.
[15] Z. Radwański, *Prawo cywilne – część ogólna*, Warszawa 1993, s. 121.
[16] B. Banaszkiewicz, *Dobra osobiste* [w:] E. Smoktunowicz (red.), *Wielka Encyklopedia prawa*, Warszawa-Białystok 2000, s. 163.

potrzebie ich obiektywizacji. Wskazywał, że w poszukiwaniu cech istotnych dla dóbr osobistych należy odwołać się do wartości „uznanych powszechnie w danym społeczeństwie”[17]. W nurt takich wypowiedzi wpisał się A. Cisek[18], który dobra osobiste definiował jako „wartości o charakterze niemajątkowym, ściśle związane z osobą ludzką, decydujące o jej bycie, pozycji w społeczeństwie, a będące wyrazem odrębności psychicznej i fizycznej oraz możliwości twórczych, uznane powszechnie w społeczeństwie i akceptowane przez dany system prawny”. Dorobek doktryny podsumował Zbigniew Radwański. Syntetycznie ujął on cechy dóbr osobistych w definicji „Dobra osobiste to wartości obejmujące fizyczną i psychiczną integralność człowieka, jego indywidualność oraz godność i pozycję w społeczeństwie, stanowiącą przesłankę samorealizacji osoby ludzkiej”[19].

Swój wkład w określenie, czym są dobra osobiste miało także orzecznictwo. W jednym z pierwszych wyroków Sąd Najwyższy stwierdził, że dobro osobiste to „ogół czynników mających na celu zapewnienie obywatelowi rozwoju jego osobowości, ochronę jego egzystencji i zapewnienie mu prawa do korzystania z tych dóbr, które są dostępnie na danym etapie rozwoju społeczno-ekonomicznego społeczeństwa, a które sprzyjają zachowaniu cech odrębności i związaniu ze społeczeństwem, w którym żyje”[20]. Ugruntowana w orzecznictwie jest obiektywna koncepcja dóbr osobistych. W uchwale z dnia 27 marca 2018 r. Sąd Najwyższy (7) stwierdził, że cechą dóbr osobistych jest „możliwość ich indywidualizacji oraz skonkretyzowania na podstawie kryteriów obiektywnych, a więc na podstawie zmiennych w czasie społecznych ocen wartościujących”[21], a w wyroku z dnia 27 października 2021 r. Sąd Apelacyjny w Gdańsku wyjaśnił, że „Indywidualne wartości o tyle stanowią prawem chronione dobra osobiste, o ile odpowiadają obiektywnym kryteriom, a nie tylko subiektywnym odczuciom osoby żądającej ochrony prawnej. Tym obiektywnym kryterium i punktem odniesienia weryfikującym subiektywne przekonanie, przyjmujące określoną wartość za dobro osobiste, powinna być wyrażana przez społeczeństwo (lub jego zdecydowaną większość) opinia o tym, czy konkretna wartość zasługuje na uznanie jej za prawem chronione dobro osobiste”. Obiektywizacja dobra odbywa się według wartości, które „wynikają ze społecznych ocen, stanowiące przedmiot społecznego uznania i typizacji, o których istnieniu rozstrzyga osąd opinii społecznej”[22], a testem obiektywizacji są odczucia „uczciwego, rozsądnego, przeciętnego człowieka”[23]. W sedno trafia definicja zaproponowana przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 czerwca 2023 r.[24], że „Dobra osobiste wynikają z tych wartości niemajątkowych, które są ściśle związane z człowiekiem, obejmując jego fizyczną i psychiczną

[17] A. Szpunar, *Ochrona dóbr osobistych*, Warszawa 1979, s. 104.
[18] A. Cisek, *Dobra osobiste i ich niemajątkowa ochrona w kodeksie cywilnym*, Wrocław 1989, s. 39.
[19] Z. Radwański, A. Olejniczak, *Prawo cywilne. Część ogólna*, Warszawa 2015, s. 157.
[20] Wyrok SN z 10.06.1977 r., II CR 187/77, Lex nr 7947.
[21] Uchwała SN (7) z 27.03.2018 r., III CZP 36/17, OSNC 2018, nr 11, poz. 103.
[22] Wyrok SA w Gdańsku z 27.10.2021 r., V ACa 563/21, Lex nr 3334529.
[23] Wyrok SA w Warszawie z 8.11.2017 r., I ACa 1368/16, Lex nr 2658026.
[24] Wyrok SN z 23.06.2023 r., II CSKP 1988/22, OSNC-ZD 2024 nr 2, poz. 18; wyrok SN z 6.05.2010 r., II CSK 640/09, Lex nr 598758.

integralność albo będąc przejawem jego twórczej działalności; niepowtarzalną, pozwalającą na samorealizację indywidualność człowieka, jego godność oraz pozycję wśród innych ludzi. Dobrem osobistym jest wartość immanetnie złączona z istotą człowieczeństwa, naturą człowieka, niezależna od jego woli, stała, dająca się skonkretyzować i obiektywizować." Nierozerwalne związanie tych wartości z człowiekiem decyduje o bezwzględnym charakterze dóbr, trwającym przez całe życie, niezależnie od sytuacji w jakiej człowiek znajduje się w danej chwili.

Katalog dóbr osobistych człowieka zawiera art 23 k.c. Wymieniając w nim dobra osobiste ustawodawca wskazał, że czyni to „w szczególności". Założył zatem dopuszczalność istnienia innych dóbr osobistych, uznanych w życiu za doniosłe. Zabieg ustawodawcy jest zabiegiem słusznym, bo „praktyka życia codziennego stale wykształca nowe kategorie dóbr osobistych, co znajduje uznanie w orzecznictwie"[25]. W warunkach zmian zachodzących w społeczeństwie i gospodarce, wywołanych przede wszystkim rozwojem technologii, jedne wartości tracą na znaczeniu, inne tego znaczenia nabierają. Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 27 marca 2018 r.[26] proces identyfikowania określonych wartości jako dóbr osobistych jest rozciągnięty w czasie; nadąża, choć nie zawsze dość dynamicznie, za rozwojem stosunków społecznych i zmianami ocen dominujących w społeczeństwie w danym czasie. Tylko takie wartości jak godność i życie niezmiennie pozostają ważne i nie tracą charakteru dobra osobistego.

Dobra osobiste „odkrywają" sądy w wyniku stosowania prawa. Za sprawą otwartego katalogu dóbr osobistych, jak i braku ustawowej definicji pojęcia dobra osobistego, sądy korzystają z dużego obszaru luzu decyzyjnego. Odnosi się on zarówno do wyznaczania zakresu poszczególnych, już nazwanych dóbr osobistych, jak i do uznawania za dobra osobiste nowych wartości człowieka, dotąd jako dobra osobiste nierozpoznanych. Nie ma jednak zgody na sztuczne poszerzanie katalogu dóbr osobistych[27]. W wyroku z dnia 16 listopada 2017 r.[28] Sąd Najwyższy zwrócił uwagę na „niezasługujące na akceptację i mogące niepokoić" tendencje do rozszerzania dóbr osobistych na obszary, w których w rzeczywistości nie dochodzi do ich naruszenia, a zrealizowane są przez to cele, do osiągnięcia których one się nie nadają. Nie ma uzasadnienia do bezrefleksyjnego poszerzania tego katalogu, w szczególności o różne pozytywne stany psychiczne, które jednak są silnie subiektywne i zmienne w normalnym biegu życia każdego człowieka[29]. Rozszerzanie katalogu może prowadzić do nieoczekiwanych i niepożądanych skutków w życiu społecznym. W efekcie takiej praktyki dobro osobiste, jako kategoria prawna, traci swój fundamentalny charakter. „Dobra osobiste są czymś szczególnie cennym, trzeba więc dążyć do zapewnienia im ochrony w każdym przypadku, w którym odniesiony w nich uszczerbek znajduje

[25] Wyrok SN z 9.07.2009 r., II PK 311/08, MPP 2010, nr 3, s. 143-147.
[26] Uchwała SN (7) z 27.03.2018 r., III CZP 60/17, OSNC 2018, nr 9, poz. 83.
[27] Uchwała SN z 19.11.2010 r., III CZP 79/10, OSNC 2011, nr 4, poz. 41.
[28] Wyrok SN z 16.11.2017 r., V CSK 81/17, OSNC 2018, nr D, poz. 60.
[29] Wyrok SA z 27.02.2023 r., I ACa 704/22, Lex nr 3579662.

potwierdzenie nie tylko w odczuciu samego zainteresowanego, ale i w zobiektywizowanej ocenie zewnętrznej. Z drugiej strony, nie można nadużywać instrumentów prawnych właściwych tej ochronie dla przypadków drobnych, incydentalnych, dotyczących wyłącznie subiektywnych przeżyć samego powoda”[30]. Jest to prosta droga do deprecjacji znaczenia dóbr osobistych oraz ich formalnoprawnej ochrony[31].

Dla oceny, czy dana wartość jest dobrem osobistym przydatny może być test „zdatności do stania się dobrem osobistym” zaproponowany przez T. Grzeszak[32]. Test opiera się na dwóch zasadach. Pierwsza z nich - indywidualizacja dobra osobistego - eliminuje spośród dóbr osobistych te wartości, których naruszenie nie pociąga za sobą naruszenia indywidualnego, skonkretyzowanego interesu pokrzywdzonego, a stanowi naruszenie interesu publicznego (grupowego). Druga z nich - zdolność danej wartości oddania jej pod władzę uprawnionego – akcentuje przysługującą poszkodowanemu autonomię w zakresie wykonywania przysługujących mu praw podmiotowych osobistych oraz łączących się z nim roszczeń zakazowych i restytucyjnych (art. 24 k.c.). W praktyce zmierza do eliminowania różnych interesów niemajątkowych, które dobrami osobistymi nie są, bo brak jest możliwości zakazania ich naruszania przez osoby trzecie.

Do katalogu dóbr osobistych nie zostało zaliczone prawo do niezakłóconego korzystania z energii elektrycznej[33], prawo do sprawiedliwego rozpoznania i załatwienia sprawy oraz uczciwego procesu[34], czy prawo do życia bez lęku o zdrowie i życie[35]. Z odmową spotkało się uznanie za dobro osobiste prawa do niezakłóconego wypoczynku[36], czy prawa do pracowniczego odpoczynku[37]. Za dobro osobiste nie uznano prawa do żądania wykonania woli klienta przez drugą stronę umowy[38]. W wyroku z dnia 7 grudnia 2016 r.[39] Sąd Apelacyjny w Gdańsku nie uznał za dobro osobiste prawa do utrzymania zatrudnienia stwierdzając, że „Ani prawo do utrzymania

[30] Wyrok SN z 23.05.2002 r., IV CKN 1076/00, Legalis nr 55858.
[31] Wyrok S.A. w Łodzi z dnia 26.08.2015 r., I ACa 29/15, Lex nr 1797162; wyrok SA w Warszawie z 8.08.2017 r., I ACa 752/16, Lex nr 2402460.
[32] T. Grzeszak, *Dobro osobiste jako dobro zindywidualizowane*, PS 2018 nr 4, s. 25.
[33] Wyrok SN z 7.12.2011 r., II CSK 160/11, OSNC 2012, nr 6, poz. 75. Sąd stwierdził, że prawo takie, mimo powszechnego charakteru elektryfikacji jest realizacją dostępu do dóbr cywilizowanych, ułatwiających i uprzyjemniających codzienne bytowanie, ale utrata możliwości korzystania z elektryczności nie godzi w podstawowe atrybuty człowieka. Wyrok ten zdecydowanie skorygował stanowisko, że odcięcie dostaw prądu jest naruszeniem dobra w postaci prawa do korzystania z przejawów współczesnej cywilizacji, zajętego przez SN w wyroku z 15.10.2010 r., VCSK 90/10, Lex nr 1001338.
[34] Wyrok SA w Krakowie z 17.03.2017 r., I ACa 1589/16, Lex nr 2307634.
[35] Wyrok SA w Warszawie z 27.11.2018 r., I ACa 542/18, Lex nr 2617880. Zgodnie z przyjętym orzecznictwem nie można chronić subiektywnego odczucia zagrożenia i lęku wywołanego decyzjami pracodawcy jako pewnej abstrakcyjnej całości, nie można też tu sięgać do nieokreślonych i płynnych pojęć pozbawionych realnej treści.
[36] Uchwała SN z 19.11.2010 r., III CZP 79/10, OSNC 2011 nr 4 poz. 41.
[37] Wyrok SN z 16.11.2017 r., I PK 306/16. W uzasadnieniu swojego stanowiska Sąd podał, że prawo do pracowniczego odpoczynku może być w nadzwyczajnych, wyjątkowych lub nietypowych sytuacjach realizowane „elastycznie” w innych (dalszych) dniach lub tygodniach w sposób uwzględniający interesy obu stron stosunków zatrudnienia oraz istotne potrzeby.
[38] Wyrok SA w Warszawie z dnia 18.11.2013, VI ACa 674/13; Lex nr 1444946; W ocenie Sądu to nic innego jak realizacja uprawnień kontraktowych, chronionych przepisami kodeksu cywilnego dotyczącymi wykonania zobowiązań i nie ma cechy dobra osobistego, jaką jest skuteczność w stosunku do wszystkich innych osób.
[39] Wyrok SA w Gdańsku z 7.12.2016 r., III APa 27/16, Lex nr 2191592.

zatrudnienia ani prawo do znalezienia kolejnej pracy nie są prawami osobistymi, a rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem może naruszać jego dobra osobiste tylko w razie kwalifikowanego, zamierzonego i umyślnego pogwałcenia konkretnych praw pracowniczych, jeżeli takie zachowanie pracodawcy oddziałuje na prawem chronioną godność lub inne dobra osobiste pracownika". Uznania w oczach sądu nie znalazła wartość określona jako „satysfakcja z pracy". W uzasadnieniu wyroku z dnia 25 lipca 2003 r.[40] Sąd Najwyższy stwierdził, że „doświadczenie życiowe pozwala mniemać, że zapewnienie przez pracodawcę pracownikowi stanu dobrego samopoczucia jest niewymierne i nie dające się zobiektywizować. Jednemu pracownikowi dobre samopoczucie zapewni samo posiadanie miejsca pracy, inny może pozostać wiecznym malkontentem, gdyż jest to kwestia cech charakteru, na które pracodawca nie ma wpływu. Za brak satysfakcji pracownika, przy działaniu pracodawcy w granicach prawa nie może pracodawca ponosić odpowiedzialności z art. 24 § 1 k.p.". Nie wszystkie zatem wartości mogą być ujmowanie w kategorii dóbr osobistych, nawet jeśli wpływają na jakość ludzkiego bytowania. Natomiast walor dobra osobistego w ostatnim czasie zyskały takie wartości jak „cisza domowa"[41], stan kultu pamięci po zmarłej osobie bliskiej[42], więź rodzinna[43], także poczucie przynależności do narodu polskiego[44] oraz godność narodowa[45].

Wszystkie dobra osobiste stworzone na użytek prawa cywilnego odnoszą się także do dóbr osobistych osoby zatrudnionej[46]. Cześć, dobre imię, dobra sława człowieka są bowiem pojęciami obejmującymi wszystkie dziedziny życia człowieka osobistego, zawodowego i społecznego[47].

W orzecznictwie zauważa się, że rozbudowa katalogu dóbr osobistych ponad miarę jest często konsekwencją stosowania różnego nazewnictwa na oznaczenie w istocie tych samych dóbr osobistych. Obecnie widać dążenie do ujednolicania nazewnictwa w kierunku przyjęcia, że dobra osobiste składają się na życie i zdrowie, cześć, prywatność i wolność pod różnymi postaciami. Wymienione w art 23 k.c. zdrowie (i życie) obejmuje wartości związane z istnieniem człowieka w wymiarze biologicznym. W pojęciu zdrowia mieści się prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy[48], spokój psychiczny[49], czystość i integralność seksualna[50], a także swoboda życia

[40] Wyrok SN z 25.07.2003 r., I PK 330/02, Lex nr 677884.
[41] Wyrok SN z dnia 25.04.1985r. IV CR 122/85. W glosie do wyroku krytyczne stanowisko wyraził B. Kordasiewicz zdaniem, którego cisza domowa jest tylko stanem faktycznym, określonym elementem środowiska; wyrok SA w Warszawie z 8.11.2017 r., I ACa 1368/16, Lex nr 2658026.
[42] Wyrok SN z 7.07.2017 r., V CSK 609/16, Lex nr 2332331.
[43] Wyrok SN (7) z 27.06.2014 r., III CZP 2/14, OSNC 2014, nr 12, poz. 124.
[44] Wyrok SA w Krakowie z 22.12.2016 r., I ACa 1080/16, Lex nr 2202552.
[45] Wyrok SA w Warszawie z 20.01.2020 r., V ACa 569/19, Lex nr 278448.
[46] H. Szewczyk, *Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu*, Warszawa 2007, s. 276.
[47] Wyrok SN z 29.10.1971 r., II CR 455/71, OSNC 1972, nr 4 poz. 77.
[48] Wyrok SN z 9 lipca 2009 r., II PK 311/08, Lex nr 533041.
[49] Choć Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 marca 1987 r., I CR 64/88, uznał je za odrębne dobro. H. Szewczyk, *Równość płci w zatrudnieniu*, Warszawa 2017 stwierdziła, że chodzi tu *de facto* o ochronę podstawowego dobra osobistego jakim jest zdrowie, zaś judykatura mnoży ponad rzeczywistą potrzebę dobra osobiste, które mają podlegać ochronie.
[50] Wyrok SN z 22.03.1991 r., III CRN 28/91, Lex nr 519375.

seksualnego”[51] oraz nietykalność cielesna[52]. Nietykalność cielesną należy przy tym ujmować na tyle szeroko, by ochroniła przed różnymi postaciami seksualnego molestowania[53]. Wymienione dobra osobiste mieszczą się w obrębie zdrowia, ale równocześnie ich istota wiąże się godnością i autonomią jednostki. Kolejne wymienione w art 23 k.c. dobro osobiste to cześć, która odnosi się do poczucia wartości w oczach innych i własnych. Pojęcie czci przejawia się w dwóch aspektach: wewnętrznym, oznaczający godność osobistą, czyli wyobrażenie człowieka o własnej wartości i oczekiwanie szacunku ze strony innych ludzi oraz zewnętrznym, określającym dobrą sławę, dobrą opinię innych ludzi, szacunek, którym otoczenie obdarza daną osobę – w odniesieniu do różnych sfer życia ludzkiego: osobistej, zawodowej i społecznej[54]. Z kolei takie dobra jak imię, nazwisko, pseudonim, wizerunek, głos, pochodzenie, orientacja seksualna to wartości, które odnoszą się do tożsamości osobistej, a w całości składają się na pojęcie życia prywatnego. W art 23 k.c. prawo do prywatności nie zostało wymienione wśród dóbr osobistych. Dobro to jednak znajduje powszechne uznanie w doktrynie i orzecznictwie[55]. Dalej, wolność sumienia, wyznania, wypowiedzi, gromadzenia wiedzy, decydowania o miejscu pobytu należą do grupy wartości odnoszących się do dobra osobistego w postaci wolności. Jest to wolność wypowiedzi, wolność pracy (wolność rozpoczęcia i zakończenia zatrudnienia) czy wolność od zamącania stanu spokoju psychicznego świadomością tego, że jest się złośliwie niepokojonym[56], wolność od obawy i strachu i od działania pod przymusem, od użycia przemocy lub zrealizowania groźby przez inną osobę[57], wolność od presji psychicznej wywieranej na zachowanie pracownika[58]. Z wolności rozumianej jako swoboda poruszania się wyprowadzane też bywa prawo do niezakłóconego komunikowania się, tajemnica korespondencji i mir domowy[59], także „autonomia informacyjna”[60], a to ze względu na swobodę zażądania, by inne osoby nie wnikały w informacje o osobie i jej życiu poza zakres, jaki sama wyznaczy, albo jaki powinien być udostępniony innym z uwagi na rolę w życiu społecznym osoby, której sferę dóbr wyznaczamy. W poszerzaniu dóbr osobistych pracownika chodzi o postrzeganie

[51] J. St. Piątkowski, *Ewolucja ochrony dóbr osobistych* [w:] E. Łętowska (red.) *Tendencje rozwoju prawa cywilnego,* Wrocław 1993, s. 30; odmiennie, że są to odrębne dobra osobiste, S. Grzybowski, *Ochrona...,* Warszawa 1957, s. 90.
[52] A. Szpunar, *Ochrona...*, s.122.
[53] J. Warylewski, *Molestowanie seksualne w miejscu pracy*, PiP 1999, nr 3, s. 60.
[54] M. Pazdan, *Dobra osobiste i ich ochrona*, [w:] M. Safjan (red.), *System Prawa Prywatnego*, t. I, *Prawo cywilne – część ogólna*, Warszawa 2007, s. 1121.
[55] Szeroko na temat prawa prywatności – M. Wujczyk, *Prawo pracownika do ochrony prywatności*, Warszawa 2012, s. 438.
[56] S. Grzybowski, *Ochrona dóbr osobistych według przepisów ogólnych prawa cywilnego*, Warszawa 1957, s. 106. Na wolność od złośliwego niepokojenia wskazuje także J. A. Piszczek, *Cywilnoprawna ochrona*…, s. 54-55, podkreślając, że nie chodzi tu o ochronę całości życia uczuciowego czy spokoju psychicznego przed jakimkolwiek naruszeniem, lecz tylko o ochronę przed niepokojeniem o zabarwieniu złośliwym. Uznanie tego dobra zezwala na ochronę całej sfery życia uczuciowego związanego z uczestniczeniem w prawnym stosunku pracy.
[57] M. Pazdan, *Dobra osobiste i ich ochrona*..., s. 1120, J. St. Piątkowski, *Ewolucja*..., s. 29, A. Szpunar, *Ochrona...*s. 124.
[58] A. Szpunar, *Zadośćuczynienie za szkodę niemajątkową*, Bydgoszcz 1999, s. 100.
[59] J. Barta, R. Markiewicz, *Internet a prawo*, Kraków 1998, s. 27.
[60] Ibidem, s. 32.

pracownika jako człowieka, a także o połączenie kategorii dóbr osobistych z procesem świadczenia pracy[61].

1.2. Prawa podmiotowe a ochrona dóbr osobistych

Dobrom osobistym ochronę zapewnia prawo cywilne. Art. 23 k.c. nic jednak nie mówi o formule tej ochrony. Dominuje pogląd, że cywilnoprawna ochrona dóbr osobistych opiera się na konstrukcji osobistych praw podmiotowych. Te prawa są niemajątkowe, bo nie dają się wyrazić w kategoriach ekonomicznych; są bezwzględne, bo są skuteczne *erga omnes;* są niedziedziczne i niezbywalne, bo są nieodłącznie związane z człowiekiem. Przy wyjaśnianiu istoty prawa podmiotowego doktryna powołuje teorię interesu[62]. Według niej prawo podmiotowe to złożona sytuacja podmiotu prawnego, wyznaczona przez obowiązujące normy i chroniąca prawnie uznane interesy tych podmiotów, składająca się z zachowań psychofizycznych lub konwencjonalnych podmiotu uprawnionego, z którymi sprzężone są zawsze obowiązki innego podmiotu lub podmiotów[63]. Każdemu prawu podmiotowemu odpowiada obowiązek innej osoby nienaruszania „możliwości postępowania" uprawnionego[64]. Oznacza to, że obowiązki obciążają wszystkich, a nie uprawnionego. Wszyscy są zobowiązani do nieingerowania w sferę spraw określonych prawem podmiotowym[65]. Interes, czyli korzystna dla danej osoby sytuacja jest pojęciem centralnym prawa podmiotowego, a ochrona interesu przed zachowaniami go naruszającymi jest równoznaczna z podniesieniem pewnego stanu rzeczy do rangi prawa podmiotowego[66].

Zadaniem praw podmiotowych jest ochrona interesu osobistego podmiotu, czyli dóbr osobistych. Jak stwierdził Sąd Apelacyjny w Gdańsku w wyroku z dnia 31 grudnia 2009 r.[67] „Cechą praw osobistych, jako praw podmiotowych służących do ochrony poszczególnych dóbr osobistych, jest to, iż są to prawa niemajątkowe i tak ściśle związane z podmiotem podlegającym ochronie, że razem z nim powstają i wygasają oraz nie mogą przechodzić na inne podmioty. Ochrona prawna przysługuje w razie naruszenia dobra osobistego". Oznacza to, że obowiązujące prawo nie chroni przed każdym, jakimkolwiek naruszeniem dóbr osobistych. Ochrona przyznana jest wówczas, gdy naruszenie dobra osobistego jest jednocześnie naruszeniem prawa podmiotowego. „Możliwość żądania ochrony prawnej jest więc uzależniona od tego, czy nastąpiło naruszenie uczucia ludzkiego

[61] Wyrok SN z 10.01.2017 r., III PK 37/16, Lex nr 2188648.
[62] S. Grzybowski, *System prawa cywilnego*, t. I, Wrocław 1985, s. 268. Z. Radwański, *Prawo cywilne – część ogólna*, Warszawa 2013. Inni to: A. Cisek, *Dobra osobiste i ich niemajątkowa ochrona w kodeksie cywilnym*, Wrocław 1989, s. 39; A. Wolter, *Prawo cywilne, zarys części ogólnej*, Warszawa 1970, s. 108; A. Wolter, J. Ignatowicz, K. Stefaniak, *Prawo cywilne. Zarys części ogólnej*, Warszawa 1996, s. 184; M. Pazdan [w:] M. Safjan (red.), *Prawo cywilne – część ogólna. System prawa prywatnego*, t. 1, Warszawa 2012, s. 1149; J. Chaciński, *Prawa podmiotowe a ochrona dóbr osobistych*, Lublin 2004 s. 169.
[63] Z. Radwański, *Prawo cywilne – część ogólna*, Warszawa 2013.
[64] A. Wolter, J. Ignatowicz, K. Stefaniak, *Prawo cywilne. Zarys części ogólnej*, Warszawa 1996, s. 129.
[65] A. Cisek, *Dobra osobiste i ich niemajątkowa ochrona w kodeksie cywilnym*, Wrocław 1989, s. 39.
[66] J. Chaciński, *Prawa podmiotowe a ochrona dóbr osobistych*, Lublin 2004 s. 169.
[67] Wyrok SA w Gdańsku z 31.12.2009 r., III APa 24/09, OSP 2011/3/35.

przez naruszenie jakiegoś konkretnego, obiektywnie ujętego dobra (np. czci) oraz – co wiąże się z wymaganą przez art. 24 § 1 k.c. bezprawnością działania – by nastąpiło naruszenie jakiegoś przysługującego pokrzywdzonemu prawa osobistego”[68]. Naruszenie nie musi być przy tym naruszeniem skutecznym. Nie ma znaczenia, czy dobro zostanie „skutecznie naruszone”, ponieważ zgodnie z art. 24 § 1 k.c. wystarczy już samo jego zagrożenie[69]. Niewątpliwie konstrukcja praw podmiotowych zapewnia najskuteczniejszą ochronę dóbr osobistych. Na tej konstrukcji opierają się, omówione dalej, art. 24 i 448 k.c.

W toku badania dóbr osobistych zrodziło pytanie o wzajemną relację dóbr osobistych i praw podmiotowych. Czy katalog dóbr osobistych spaja w jedno osobistość człowieka, czy też poszczególne dobra chronią precyzyjnie zdefiniowane interesy? W doktrynie funkcjonują w tym zakresie dwie konstrukcje o charakterze teoretycznym: konstrukcja ogólnego prawa osobistości (monistyczna) i konstrukcja wielości dóbr osobistych i wielości praw podmiotowych (pluralistyczna). Ujęcie monistyczne opiera się na jednolitym prawie osobistości, które chroni „wiele jednostkowych dóbr osobistych” i obejmuje „różne uprawnienia (prawa) kształtowane m.in. w zależności od rodzajów dóbr będących przedmiotem tych uprawnień”[70]. Według S. Grzybowskiego jest jedno prawo osobiste, którego podmiotem jest osobistość człowieka, a dobra osobiste są tylko jej emanacjami[71]. Konstrukcja monistyczna jest odrzucana. Doktryna w znakomitej większości oraz orzecznictwo opowiadają się za konstrukcją wielości dóbr osobistych i wielości odpowiadających im praw podmiotowych. W swoich założeniach ta konstrukcja stanowi najbardziej adekwatny środek do zagwarantowania realnej ochrony dóbr osobistych człowieka. Dla poszczególnych typów dóbr osobistych konstruuje się odpowiadające im typy praw podmiotowych. Przykładowo, dobru osobistemu jakim jest zdrowie, odpowiada prawo podmiotowe do ochrony zdrowia. Za konstrukcją pluralistyczną odpowiedział się Z. Radwańskiego. Jego zdaniem „za koncepcją wielości praw osobistych przemawia walor jej operatywności. Pozwala ona bowiem ustalić treść poszczególnych praw uwzględniając odpowiednie zespoły norm pozakodeksowych odnoszących się do poszczególnych dóbr osobistych, i to w sposób nadający się do stosowania przez sądy”. Zadaniem sądu jest zbadanie i wskazanie, jakie konkretnie dobro osobiste zostało w konkretnym przypadku naruszone, co przy koncepcji monistycznej nie musiałoby nastąpić. Sąd mógłby bowiem poprzestać na stwierdzeniu, że zostało naruszone ogólne dobro osobiste powoda. Wystarczające byłoby wówczas stwierdzenie „wyrządzenia krzywdy osobistej”.

[68] Wyrok SN z 7.11 2000 r., I CKN 1149/98, Lex nr 50831.
[69] T. Sokołowski [w:] A. Kidyba (red.) *Kodeks cywilny. Komentarz* t. I. *Część ogólna*, Warszawa 2012; wyrok SN z 28.02.2007 r. V CSK 431/06 OSNC 2008 nr 1, poz. 13.
[70] A. Kopff, *Koncepcja praw do intymności i prywatności życia osobistego (zagadnienia konstytucyjne)*, „Studia Cywilistyczne” 1972, t. XX, s. 5.
[71] S. Grzybowski, *System...*, s. 298.

Zachowanie podmiotu uprawnionego w ramach konkretnego stosunku prawnego, mieszczącego się w sferze możliwości postępowania określonej odpowiednimi przepisami prawa jest wykonywaniem prawa podmiotowego[72]. Na etapie wykonywania prawa może dojść do kolizji praw podmiotowych tj. sytuacji, w której ten sam stan faktyczny jest uregulowany przez różne normy w sposób wyłączający ich łączne zastosowanie. Przykładem jest prawo do swobody wypowiedzi „schodzące się" z prawem do ochrony czci. Istota kolizji pomiędzy wskazanymi wyżej wartościami i chroniącymi je prawami podmiotowymi poddana została analizie w uchwale Sądu Najwyższego (7) z dnia 18 lutego 2005 r.[73] Sąd Najwyższy, akcentując znaczącą rolę zasady wolności słowa w społeczeństwie demokratycznym i odwołując się przy tym do regulacji prawa cywilnego oraz norm konstytucyjnych i międzynarodowych, w tym orzecznictwa ETPCz - wskazał, że prawo do wolności słowa i prawo do ochrony czci mają jednakową rangę i jednakowy jest poziom udzielanej im ochrony prawnej. A skoro żadnemu z praw nie można przyznać pierwszeństwa i żadne nie ma charakteru absolutnego, to przy rozstrzyganiu kolizji zawsze należy badać okoliczności faktyczne konkretnego przypadku, a każdy kto powołuje się przy naruszaniu cudzego dobra osobistego na wykonywanie swojego prawa podmiotowego musi liczyć się z tym, że jego zachowanie oceniane będzie także z punktu widzenia normy art. 5 k.c.[74], czyli nadużycia prawa podmiotowego. Rozstrzyganie kolizji pozostawione jest zawsze swobodnej ocenie sędziego rozpoznającego sprawę. Dopiero na etapie stosowania prawa nadawana jest rzeczywista treść przepisom stanowiącym o ochronie dóbr osobistych i dopiero na etapie sądowym okazuje się, czy działanie naruszyciela było legitymowane, czy też nie[75].

Elementem prawa podmiotowego są uprawnienia, które mogą wynikać wprost z prawa i wtedy stanowią element jego treści, albo są z prawem podmiotowym związane funkcjonalnie[76]. Wśród uprawnień wyróżnia się roszczenia. Służą one ochronie dóbr osobistych, a polegają na możności domagania się od oznaczonej osoby ściśle oznaczonego zachowania.

Obok zaprezentowanej wyżej koncepcji ochrony dóbr osobistych przy pomocy osobistych praw podmiotowych, znana jest jeszcze koncepcja ochrony instytucjonalnej. Jej autorem jest B. Gawlik. Odrzucił on koncepcję praw podmiotowych i wskazał, że ochrona realizowana jest „nie przez przyznanie praw podmiotowych względem poszczególnych atrybutów osoby, lecz poprzez ustanowienie norm postępowania, regulujących konflikty wartości i interesów we wzajemnych oddziaływaniach społecznych"[77]. Wyjaśnił, że przy tworzeniu norm postępowania bierze się pod uwagę status człowieka w różnych grupach społecznych, a także uwzględnia się ustalone

[72] A. Doliwa, *Prawo cywilne – część ogólna*, Warszawa 2012, s. 56.
[73] Uchwała SN (7) z 18.02.2005 r., III CZP 53/04, OSNC 2005 nr 7-8 poz. 114.
[74] E. Gniewek (red.) *Kodeks cywilny. Komentarz.* Warszawa 2011, s. 64.
[75] J. Sadomski, *Konflikt zasad – ochrona dóbr osobistych a wolność prasy*, Warszawa 2008, s. 69.
[76] A. Doliwa, *Prawo cywilne – część ogólna*, Warszawa 2012, s. 56.
[77] B. Gawlik, *Ochrona dóbr osobistych. Sens i nonsens tzw. praw podmiotowych osobistych*, „ZNUJ PWiOWI" 1985, z. 41, s. 138.

i sankcjonowane społeczne powtarzalne sposoby zachowania, skierowane wobec drugiego człowieka. W normach prawnych ustanawia się nakazy i zakazy i z nich wynika ochrona dóbr osobistych. Koncepcja ta ma grono zwolenników, ale w praktyce nie znalazła zastosowania. Uważam, że słusznie, bo w lepszej pozycji jest podmiot prawa niż osoba tylko chroniona przez prawo. Ostatecznie sam B. Gawlik przyznał, iż dla ochrony dóbr osobistych obojętne jest, czy przyjmuje się koncepcję praw podmiotowych czy koncepcję instytucjonalnej ochrony, ma to bowiem znaczenie wyłącznie ideologiczne[78].

1.3. Subiektywne i obiektywne rozumienie dobra osobistego

Konstruowane przez doktrynę definicje dobra osobistego można co do zasady podzielić na takie, które dobro osobiste pojmują w ujęciu subiektywnym oraz na takie, które pojmują je w ujęciu obiektywnym. Subiektywne podejście ukształtowane zostało głównie pod wpływem S. Grzybowskiego. Podkreślał on znaczenie psychicznych przeżyć osoby[79] . Według niego dobrami osobistymi są „indywidualne wartości świata uczuć, życia psychicznego człowieka, a ochrona tych dóbr jest ochroną przed zamąceniem spokoju psychicznego i naruszaniem uczuć przez wyrządzenie krzywdy osobistej" i że dla ochrony dóbr osobistych „rozstrzygający jest już sam fakt naruszenia stanu uczuciowego, chociażby nawet odczucie było w wysokim stopniu zindywidualizowane"[80]. W swoich poglądach nie był osamotniony. Inni przedstawiciele doktryny mówili o ścisłym związku dobra osobistego z duchową istotą człowieka[81], o niemajątkowych wartościach, jakie dla każdego człowieka przedstawiają: jego psychiczna i fizyczna integralność oraz przejawy jego twórczej działalności[82] i o tym, że dobra osobiste są przejawem samoświadomości lub inaczej: świadomości wartości, jaką jednostka ludzka przedstawia sama dla siebie[83]. Subiektywne stanowisko ujmowania dobra osoistego podzielił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 września 1968 r.[84]. W koncepcji subiektywnej, krótko mówiąc, chodziło o to, że bez ujemnych przeżyć w sferze psychiki człowieka nie było podstawy do żądania ochrony prawnej z tytułu naruszenia dobra osobistego.

Takie pojmowanie dobra osobistego spotkało się z krytyką[85]. Główny jej przedstawiciel A. Szpunar podnosił, że oparte na kryterium subiektywnym pojmowanie dóbr osobistych napotyka

---

[78] Ibidem, s. 140;
[79] S. Grzybowski, *Ochrona dóbr osobistych według przepisów ogólnych prawa cywilnego*, Warszawa 1957 r., s. 78; *Prawo cywilne, Zarys części ogólnej*, Warszawa 1974, s. 135.
[80] S. Grzybowski, *Ochrona...*, s. 110.
[81] J. Ignatowicz, *Ochrona dóbr osobistych w prawie cywilnym*, referat wygłoszony dnia 20 września 1969 r. na posiedzeniu plenarnym Komisji Prawa Cywilnego ZPP w Warszawie.
[82] J. Panowicz-Lipska, *Majątkowa ochrona dóbr osobistych*, Warszawa 1975, s. 29.
[83] A. Wojciechowska, *Czy autorskie dobra osobiste są dobrami osobistymi prawa cywilnego*?, KPP 1994, z. 3.
[84] Wyrok SN z 19.09.1968 r., II CR 291/68, OSNC 1969 nr 11 poz. 200.
[85] Krytykę koncepcji subiektywnej przeprowadził A. Kopff. Zwrócił uwagę, że zabezpieczeniu przez prawo podlegają interesy typowe, a nie ściśle indywidualne, natomiast za miernik należy przyjąć przeciętną reakcję człowieka. Sąd powinien ustalić czy na skutek działania sprawcy osoba żądająca ochrony prawnej miała wystarczającą podstawę do negatywnych odczuć; A. Kopff, *Koncepcja praw…,* s. 12-14. Na wady koncepcji subiektywnej zwrócił uwagę także J.St. Piątkowski; J.St. Piątkowski, *Ewolucja ochrony dóbr osobistych*, [w:] E. Łętowska (red.) *Tendencje rozwoju prawa*

na trudność w jej dostosowaniu do osób prawnych zaś w stosunku do osób fizycznych zauważał, że te same okoliczności mogą różnie na nie wpływać, bo czasami wiek lub stan psychiczny nie pozwala na odczuwanie krzywdy [86] . Gdyby stosować tylko kryterium o charakterze subiektywistycznym to powstałaby sytuacja, w której ten sam czyn, w tych samych okolicznościach, naruszyłby dobro osobistej jednej osoby, a drugiej nie, w zależności od stopnia jej wrażliwości na naruszenia. W pojmowaniu dobra osobistego właściwymi kryteriami powinny być poglądy ludzi rozsądnych i uczciwie myślących, a także stanowisko opinii publicznej, która jest wyrazem poglądów akceptowanych w danym miejscu i czasie bowiem „O istnieniu dóbr osobistych decydują w danym przypadku zapatrywania moralne, prawne i obyczajowe istniejące w tym społeczeństwie" [87] . Nie jest przy tym możliwe stworzenie jednego uniwersalnego wzorca rozsądnego człowieka[88]. Buduje się go na potrzeby konkretnej sprawy z uwzględnieniem takich czynników jak okres, w którym został stworzony, grupa społeczna, której dotyczy, krąg kulturalny czy panujące zwyczaje, a to oznacza, że jego treść będzie różna.

Zobiektywizowanym pojęciem dobra osobistego należy posługiwać się zarówno przy wyjaśnianiu jego istoty, jak i jego naruszenia.

Prezentowane przez doktrynę obiektywne podejście do dobra osobistego znalazło mocne wsparcie w orzecznictwie. Koncepcję subiektywną Sąd Najwyższy zanegował w wyroku z dnia 6 października 1969 r.[89] , w którym stwierdził, że „gdy chodzi o cześć człowieka, obiektywna ocena konkretnych okoliczności, a nie subiektywne odczucie zainteresowanej osoby, decyduje o tym, czy w ogóle miało miejsce naruszenie dobra osobistego". Dał temu wyraz także w wyroku z dnia 11 marca 1997 r.[90] w którym wskazał, że „Ocena, czy nastąpiło naruszenie dobra osobistego, jakim jest stan uczuć, godność osobista i nietykalność cielesna (art. 24 § 1 k.c.), nie może być dokonana według miary indywidualnej wrażliwości zainteresowanego (ocena subiektywna) […] ta bowiem może być szczególnie duża ze względu na cechy osobnicze, uwarunkowania chorobowe itp. Z tej przyczyny kryteria oceny naruszenia muszą być poddane obiektywizacji, a mianowicie uwzględniać trzeba odczucia szerszego grona uczestników oraz powszechnie przyjmowane, a zasługujące na akceptację normy postępowania (obyczaj, tradycja itp.). Nie jest przy tym bez znaczenia motywacja działań sprawcy naruszenia". Pojęcie naruszenia jest pojęciem dynamicznym w czasie i dotyczącym określonych środowisk[91]. Odpowiedzi na pytanie, czy naruszona została godność osoby należy poszukiwać w tzw. opinii publicznej, będącej wyrazem powszechnie przyjętych i akceptowanych

---

cywilnego, Wrocław 1983, s. 23; A. Szpunar, *Ochrona...*, Warszawa 1979, s. 104-106; a także *Zadośćuczynienie za szkodę niemajątkową*, Bydgoszcz 1999, s. 89.

[86] A. Szpunar wskazywał, że „nie można zarachować osobie prawnej ujemnych przeżyć psychicznych jej organów czy też pracowników", *Zadośćuczynienie...*, s. 87.

[87] A. Szpunar, *Ochrona...*, s. 104-106; a także *Zadośćuczynienie...*, s. 89.

[88] G. Jedrejek, *Cywilnoprawna odpowiedzialność za stosowanie mobbingu*, Warszawa 2010, s. 115.

[89] Wyrok SN z 6.10.1969 r., I CR 305/69, Lex nr 6576.

[90] Wyrok SN z 11.03.1997 r., III CKN 33/97, OSNC 1997, nr 6-7, poz. 93.

[91] Uchwała SN z 16.07.1993 r., I PZP 28/93, OSNC 1994, nr 1, poz. 2.

przez społeczeństwo i funkcjonujących w nim wzorców, stanowiących docelowy punkt odnoszenia oceny[92]. W uzasadnieniu wyroku z 21 września 2006 r.[93] Sąd Najwyższy scharakteryzował model zobiektywizowanego odbiorcy wskazując, że jest to osoba zwykła, rozsądna i racjonalnie oceniająca, nieobciążona uprzedzeniami, nieskłonna do wyrażania ekstremalnych sądów, która mogłaby, kierując się powszechnym znaczeniem użytych słów oraz na podstawie okoliczności towarzyszących wypowiedzi i innych znanych faktów, powziąć uzasadnione przypuszczenie, że wypowiedź dotyczy konkretnej znanej mu osoby. Samo subiektywne odczucie osoby, że wypowiedź jej dotyczy, nie stanowi okoliczności doniosłej z punktu widzenia identyfikacji, a więc do stwierdzenia naruszenia dobra.

Obiektywne pojmowanie dóbr osobistych jest w orzecznictwie utrwalone[94]. Teoria subiektywna i zindywidualizowane podejście do dobra osobistego nie daje się pogodzić z charakterem dobra osobistego jako prawa bezwzględnego. W doktrynie można jednak spotkać stanowiska łączące elementy subiektywne z obiektywnymi[95], jak i stanowiska w pewnym stopniu krytyczne do teorii obiektywnej[96]. Uważam, że obiektywizacja nie powinna być generalna. Pierwiastka subiektywnego nie powinno się pomijać w sprawach o mobbing czy molestowanie, w których stopień przeżywanej przez osobę przykrości nie jest bez znaczenia. Nie chodzi tu o samo uznanie, czy doszło do naruszenia, bo oczywistym jest, że do takiej kwalifikacji należy zawsze stosować teorię obiektywną. Chodzi o dobranie najbardziej odpowiedniego sposobu usunięcia naruszenia.

1.4. Godność osobista a godność pracownicza

Godność człowieka ma długą historię istnienia w rozważaniach filozoficznych, etycznych i teologicznych. Przez to, że pojmowano i objaśniano ją różnie nie została jednoznacznie zdefiniowana. I. Kant uważał, że w państwie celów wszystko ma albo jakąś cenę albo godność, a to co ma cenę, można zastąpić przez coś innego, jako jego równoważnik, co zaś wszelką cenę przewyższa, a więc nie dopuszcza żadnego równoważnika posiada godność. „Człowieczeństwo samo w sobie jest godnością. W następstwie człowiek nie może być używany przez nikogo (…) jako środek, lecz zawsze powinien być jednocześnie traktowany jako cel i w tym właśnie wyraża

[92] Wyrok SN z 7.11.2000 r., I CKN 1149/98 Lex nr 50831.
[93] Wyrok SN z 21.09.2006 r., I CSK 118/06 OSNC 2007 nr 5, poz. 77.
[94] Wyroki SN z 19.05.2004 r., I CK 636/03, Lex nr 188474; z 19.04.2006 r., II PK 245/05, OSNP 2007, nr 7-8, poz. 101, z 18.06.2009 r., II CSK 58/09 niepubl.
[95] B. Banaszkiewicz, *Dobra osobiste*, [w:] Wielka encyklopedia prawa, (red.) E. Smoktunowicz, Warszawa-Białystok 2000, s. 163; J. Panowicz-Lipska, *Majątkowa ochrona dóbr osobistych*, Warszawa 1975 r., s. 29.
[96] B. Kordasiewicz, *W sprawie obiektywnych i subiektywnych kryteriów oceny naruszenia dóbr osobistych* [w:] B. Kordasiewicz, E. Łętowska (red.), *Prace prawa cywilnego wydane dla uczczenia pracy naukowej profesora Józefa Stanisława Piątkowskiego*, Wrocław-Warszawa-Kraków-Gdańsk-Łódź 1985, s. 17.

się godność”[97]. F. J. Mazurek zwrócił uwagę na dualistyczne rozumienie godności. Rozróżnił godność osobową i osobowościową[98].

Godność osobowa jest istotą człowieczeństwa. Każdy człowiek posiada przyrodzoną i niezbywalną godność. W rozumieniu art 30 Konstytucji RP jest ona nienaruszalna, zaś jej ochrona jest obowiązkiem władz publicznych[99]. Godność stanowi podstawą katalogu praw i wolności jednostki i jest wyznacznikiem równości ludzi. Posiada ją każdy człowiek niezależnie od wieku, stanu umysłowego czy obywatelstwa.

Wrodzona godność jest podstawą dla godności osobowościowej (osobistej), którą nabywa się w ciągu całego życia. Ta godność najbliższa jest temu, co może być określone prawem osobistości, obejmującym wartości życia psychicznego człowieka oraz te wszystkie wartości, które określają podmiotową pozycję jednostki w społeczeństwie[100]. Nie można człowieka traktować instrumentalnie, jak maszynę, lecz powinno się mieć na uwadze jego interesy, prawa i autonomię. W tym ujęciu godność jest utożsamiana z dobrym imieniem, dobrą sławą, szacunkiem, honorem, gotowością obrony uznawanych wartości[101]. Godność osobowościowa może być jedynie przejawem prawa człowieka do rozwoju swojej osobowości.

Godność w znaczeniu czci została wymieniona w art. 23 k.c. Cześć obejmuje zarówno godność, czyli wyobrażenie o własnej osobie (cześć wewnętrzna), jak i dobre imię, dobrą sławę, reputację, opinię, jaką inni ludzie mają o wartości danego człowieka (cześć zewnętrzna). Cześć zewnętrzna jest pojęciem, które obejmuje wszystkie dziedziny życia osobistego człowieka, zawodowego i społecznego[102]. Godność (cześć wewnętrzna) ma charakter subiektywny. Jest to bowiem stan odczuwania własnej wartości. O nabyciu lub utracie godności decyduje własne postępowanie. Godność ma ten, kto postępuje godziwie, kto potrafi bronić uznawanych przez siebie wartości, z których obroną związane jest jego poczucie wartości[103]. Brak godności z kolei objawia ten kto rezygnując z uznawanych przez siebie wartości sam siebie poniża lub daje się poniżyć dla osiągnięcia osobistych korzyści[104]. Godność jest „najbliższa temu, co może być określane prawem osobistości, obejmującym wartości życia psychicznego każdego człowieka oraz te wszystkie wartości, które określają podmiotową pozycję jednostki w społeczeństwie i które składają się,

[97] I. Kant, *Krytyka praktycznego rozumu*, Warszawa 1953, s. 61.
[98] F.J. Mazurek, *Godność osoby ludzkiej jako wartość absolutna*, „Rocznik Nauk Społecznych”, Lublin 1993, s. 266. Według tego Autora jest godność wrodzona i nabywana. Nie należy ich sobie przeciwstawiać, należy traktować je integralnie, gdyż w każdym człowieku tkwi element stały (wrodzony) i dynamiczny (nabywany) pozwalający na rozwój w zależności od wieku, umiejętności fizycznych i intelektualnych, a także w zależności od rozwoju cywilizacji. Pierwsza to godność osobowa, a druga to godność osobowościowa.
[99] P. Tuleja, *Komentarz do art 30 Konstytucji RP,* [w:] P. Tuleja (red.), Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz, 2021, Lex/El.
[100] F. J. Mazurek, *Pojęcie godności człowieka. Historia i miejsce w projektach konstytucji III Rzeczypospolitej*, „Roczniki Nauk Prawnych Towarzystwa Naukowego KUL”, t. VI, Lublin 1996, s. 5-41.
[101] M. Ossowska, *Normy moralne w obronie godności człowieka*, Etyka 1969, nr 5, s. 7-27.
[102] M. Pazdan, *Dobra osobiste i ich ochrona...*, s. 1121.
[103] M. Piechowiak, *Filozofia praw człowieka. Prawa człowieka w świetle ich międzynarodowej ochrony*, Lublin 1999, s. 346.
[104] M. Ossowska, *Normy moralne, próba systematyzacji*, Warszawa 1970, s. 20.

według powszechnej opinii, na szacunek należny każdej osobie”[105]. Poczucie własnej wartości nie jest niezmienne. Kształtowane jest przez szereg różnych okoliczności zewnętrznych. „Jako wytwór rozwoju natury ludzkiej jest uwarunkowane historycznie i kulturowo. Jego „postacie” czy „rozmiar” w istotny sposób zależą przy tym od innych cech psychiki człowieka i od całokształtu jego osobowości. Dlatego mogą być różne miary poczucia własnej wartości człowieka i naruszenia jego godności”[106]. Niezależnie od tego, czy dana osoba ma wyrobione poczucie własnej wartości to i tak jego godność pozostaje pod ochroną prawa. Ochroną objęte są nawet osoby o niskim poczuciu godności lub o jej całkowitym braku.

W latach sześćdziesiątych XX wieku dostrzeżono proces, jaki zachodzi w świadomości pracownika w związku z pracą. W doktrynie prawa pracy zrodziło się wtedy pojęcie godności pracowniczej. Głównym przedstawicielem koncepcji godności pracowniczej był J.A. Piszczek. Rozróżniał godność pracownika jako dobro osobiste oraz godność pracowniczą obejmującą wiele różnych dóbr pracownika, w tym jego godność. Widział potrzebę wyodrębnienia godności pracowniczej z ogólnego pojęcia godności człowieka ze względu na szczególną doniosłość pracy jako podstawowej moralnej wartości. Jego zdaniem ”W świadomości pracownika wytarzają się szczególnego rodzaju wartości, nierozłącznie związane z pracą (…) Wartości te dotyczą przede wszystkim oceny siebie jako pracownika, dokonywanej przez innych ludzi zarówno w procesie pracy bezpośrednio, jak i poza nim. Oceny te weryfikowane w życiu społecznym, ulegają utrwaleniu w świadomości jednostki. I właśnie ten zespół wartości wytworzonych na podstawie wskazanych procesów ocennych, składających się na sferę życia psychicznego jednostki w związku z jej uczestnictwem w prawnym stosunku pracy, uznać należy za godność pracowniczą”[107]. Uważał, że godność pracownicza ma charakter bezwzględny[108]. Za wyodrębnieniem nowego dobra osobistego w postaci godności pracowniczej, utożsamianej z poczuciem własnej wartości, opartej na opinii dobrego fachowca i sumiennego pracownika oraz na uznaniu zdolności, umiejętności i wkładu pracy pracownika przez jego przełożonych opowiedział się także J. Jończyk[109]. Natomiast H. Szewczyk wskazywała, że teoretycznie istnieje możliwość wyłonienia z ogólnej kategorii godności kategorii szczególnej tj. godności osoby zatrudnionej, brak jest jednak do tego podstaw w oparciu o przepisy kodeksu pracy[110].

[105] Wyrok TK z 5.03.2003 r., K. 7/2001, OTK ZU 2003/3A, poz. 19.
[106] Wyrok SA w Łodzi z 23.05.2014r., I ACa 1523/13, Lex nr 1477191.
[107] J. A. Piszczek, *Cywilnoprawna ochrona godności pracowniczej*, Toruń 1981, s. 52.
[108] Wśród zwolenników teorii godności pracowniczej nie ma jednomyślności co do charakteru prawnego dobra osobistego jako prawa podmiotowego. Jedni uważają, że godność pracownicza jest prawem o charakterze względnym, stanowiącym element stosunku pracy, a inni, że jest podmiotowym prawem bezwzględnym.
[109] J. Jończyk, *Spory ze stosunku pracy*, Warszawa 1965, s. 133. Sam jednak stwierdził że nawet, gdyby teoretycznie możliwość wyodrębnienia z kategorii ogólnej godności kategorii szczególnej - godności osoby zatrudnionej – zachodziła to i tak nie ma ku temu żadnego uzasadnienia, s. 167.
[110] H. Szewczyk, *Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu*, Warszawa 2007, s. 36.

Koncepcja wyodrębnienia godności pracowniczej spotkała się z krytyką przedstawicieli zarówno doktryny prawa pracy, jak i prawa cywilnego[111]. Słusznie zauważono, że prawo człowieka do poszanowania godności wyrażającej się w poczuciu własnej wartości i oczekiwaniu szacunku ze strony innych ludzi dotyczy wszystkich aspektów życia osobistego człowieka i obejmuje także taką jego sferę, która jest związana z wykonywaną pracą zawodową. Dlatego godność pracownicza nie stanowi odrębnej kategorii pojęciowej, będącej charakterystyczną tylko dla prawa pracy[112]. Wątpliwości co do istnienia godności pracowniczej jako osobnego dobra osobistego wyraził także Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16 listopada 2000 r.[113] Wyodrębnienie dobra osobistego w postaci godności pracowniczej w efekcie nie zostało w nauce prawa pracy zaakceptowane. Przyjęcie poglądu o innym traktowaniu godności pracowniczej byłoby zakwestionowaniem bezwzględnego charakteru dobra osobistego. Godność pracownicza byłaby objęta tylko ochroną prawa pracy i byłaby prawem względnie obowiązującym, a przez to jej ochrona byłaby słabsza. Ponadto taki podział byłby podziałem sztucznym. Współcześnie przyjmuje się, że pojęcie godności pracowniczej w kontekście art. 11^1 k.p. jest tożsame z pojęciem godności osobistej (czci), tyle tylko, że w odniesieniu do człowieka pełniącego społeczną rolę pracownika. Koncepcja o traktowaniu pracowniczej godności jako odrębnego dobra osobistego nie znalazła też uznania w oczach ustawodawcy, bo takiego pojęcia nie wprowadził do kodeksu pracy.

1.5. Pojęcie kontroli

Pojęcie „kontrola" nie jest zdefiniowane w przepisach prawa pracy. Przy jego wyjaśnianiu należy posiłkować się definicjami, które funkcjonują w prawie administracyjnym. Według J. Jagielskiego kontrolę należy rozumieć jako działalność bez możliwości wiążącego wpływania na jej adresatów i polegającą tylko na czynnościach obserwowania, sprawdzania, ocenie, diagnozie i formułowaniu wniosków[114]. Z kolei J. Zimmermann wskazuje, że „kontrola polega na badaniu stanu istniejącego, porównywaniu go ze stanem pożądanym lub postulowanym oraz na ustalaniu zakresu i przyczyn zauważonych rozbieżności"[115] . Podstawową cechą procesu kontroli jest zatem porównanie stanu faktycznego ze stanem pożądanym. Jak zauważa M. Masternak[116] wykonywanie kontroli polega głównie na podejmowaniu czynności materialno-technicznych. W procesie kontroli nie ma rozstrzygania o prawach i obowiązkach podmiotu kontrolowanego. Celem jest dokonanie oceny z punktu wiedzenia zgodności z określonym wzorcem. Realizacja celu kontroli wymaga zaś odpowiednich środków działania służących wykrywaniu nieprawidłowości, często cechujące się

[111] D. Dörre-Nowak, *Ochrona godności i innych dóbr osobistych pracownika*, Warszawa 2005, s. 131.
[112] T. Zieliński [w:] L. Florek (red.) *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2005, s. 166.
[113] Wyrok SN z 16.11.2000 r., I PKN 537/00, OSNP 2002, nr 11, poz. 269.
[114] J. Jagielski, *Kontrola administracji publicznej*, Warszawa 2012, s. 22.
[115] J. Zimmermann, *Prawo administracyjne*, Warszawa 2018, s. 235.
[116] M. Masternak, *Czynności materialno-techniczne jako prawna forma działania administracji publicznej*, Toruń 2018, s. 356.

elementem władztwa, a ich stosowanie nierzadko powoduje wkroczenie w sferę prawną podmiotu kontrolowanego.

Kontrola jest pojęciem charakterystycznym dla wszystkich obszarów życia człowieka. Stąd instytucja kontroli stanowi przedmiot zainteresowania nie tylko prawa administracyjnego, ale także nauki o organizacji i zarządzaniu. W teorii zarządzania kontrolę definiuje się jako „proces działania kierownictwa organizacji, którego naczelnym celem jest regulowanie i korygowanie wszelkich czynności dla zapewnienia ich przyszłej sprawności i skuteczności”[117]. Dla osiągnięcia tego celu nie ma potrzeby przeprowadzania kontroli wszystkich czynności. Kontrolą powinny być objęte tylko punkty decydujące o osiągnięciu sukcesu lub porażki w danym przedsięwzięciu lub działaniu. Wtedy kontrola jest i ekonomiczna i efektywna.

Różne są funkcje kontroli. Najistotniejszą wydaje się być funkcja informacyjna. Dzięki kontroli kierownictwo organizacji ma informację o nieprawidłowościach, ich źródle i przyczynach, a to pozwala na wyznaczenie kierunku opracowań rozwiązań, które usuną nieprawidłowości. Kolejną przydatną funkcją jest funkcja kreatywna. Dzięki informacjom uzyskanym na skutek czynności kontrolnych można inicjować działania konstruktywne. Zastosować można środki, które za zadanie będą miały pobudzenie i inicjowanie działań prowadzących do podnoszenia sprawności organizacji. W niektórych organizacjach za najważniejszą przyjmuje się funkcję porządkującą. Chodzi tu o oddziaływanie za pomocą czynności kontrolnych, na członków organizacji celem wymuszenia respektowania przez nich ściśle określonych i założonych z góry wymogów. Dla bieżącego funkcjonowania organizacji niezwykle ważna jest funkcja ochronna kontroli. Jej zadaniem jest przede wszystkim zapobieganie działaniom prowadzącym do obniżenia sprawności funkcjonowania organizacji.

Różne są też rodzaje kontroli. Podział zależy od przyjętego kryterium. Jest kontrola wyników i kontrola zachowań. Kontrola wyników jest kontrolą rezultatów zadań wykonywanych przez pracownika i ten rodzaj kontroli właściwy jest wobec pracowników działów produkcji. W ich przypadku można ustalić ilości produktów będących efektem ich pracy. Gdy pomiar wyników nie ma charakteru mierzalnego stosowana może być kontrola zachowań. Polega ona na sprawdzaniu faktycznych zachowań pracowników pod kątem zgodności z ustalonymi wzorcami. Kontrola zachowań może być stosowana na poziomie pojedynczego pracownika lub zespołu pracowników. Innych kryterium podziału kontroli jest kryterium usytuowania podmiotu dokonującego kontroli[118], a także kryterium zasięgu czasowego kontroli[119]. Gdy zaś za kryterium obrany zostanie przedmiot

[117] A. K. Koźmiński, W. Piotrowski, *Zarządzanie – teoria i praktyka*, Warszawa 2000, s. 199.
[118] Rozróżnia się kontrolę wewnętrzną (np. wewnętrzna komórka controllingu) i zewnętrzną (zadania kontroli wykonuje podmiot umieszczony na zewnątrz organizacji np. firma audytorska).
[119] Rozróżnia się kontrolę wstępną (wyprzedającą), bieżącą (sterująca) i końcową (następczą). Pierwsza spełnia rolę prewencyjną, zapobiegającą powstawaniu nieprawidłowości. Istotne znaczenie ma też kontrola bieżąca, która umożliwia weryfikację zgodności podejmowanych działań z przyjętymi wzorcami oraz korygowanie

kontroli[120] to wymienia się kontrolę zasobów ludzkich, w tym kontrolę pracownika. Kontrolę pracownika umiejscawia się jako integralny element procesu zarządzania ludźmi w organizacji i jako jeden z etapów procesu zarządzania[121]. Proces ten składa się z kilku etapów: etap planowania czyli wytyczania celów i strategii, etap organizowania czyli określania metod działania i doboru odpowiednich narzędzi i zasobów, etap motywowania czyli oddziaływania na pracowników w celu skłonienia ich do jak najlepszego wykonywania swoich obowiązków i ostatni etap to etap kontroli. Istotą kontroli są działania polegające na porównywaniu informacji o tym co zostało zrealizowane a co zostało założone, widać zatem wyraźny związek pomiędzy pierwszym a czwartym etapem. Kontrola zasobów ludzkich w pierwszym etapie obejmuje dobór pracowników i obsadę stanowisk, i dalej szkolenie i rozwój personelu oraz ocena wyników pracy i zarządzanie wynagrodzeniami pracowniczymi.

Kontrola może mieć także różne formy i natężenie. O wyborze formy kontroli mogą decydować nowe technologie. Jednak to, czy i w jakiej mierze pracodawca je wykorzysta do kontroli jest decyzją pracodawcy. Pracodawca powinien pamiętać, że wprowadzenie kontroli jest jego uprawnieniem, a nie jego obowiązkiem.

Stopień natężenia kontroli zależy przede wszystkim od stylu kierowania ludźmi preferowanego przez pracodawcę i od kultury panującej w organizacji. W przypadku stylu kierowania chodzi o wywieranie takiego wpływu na określonych członków organizacji, aby wykonywali oni zadania zgodnie z wytycznymi przełożonego[122]. Natomiast kultury panującej w organizacji chodzi o system wartości, norm i symboli typowych dla danej organizacji[123]. Wybór stylu kierowania w dużej mierze zależy od wiedzy i doświadczenia pracodawcy, od stopnia dojrzałości, jego cech charakteru lub jego przekonań o skutecznym zarządzaniu kadrą pracowniczą. Przy dokonywaniu wyboru znaczenie ma poziom akceptowania przez pracodawcę udziału pracowników w zarządzaniu[124].

Wyróżnia się styl autokratyczny i styl liberalny, a niektórzy wyróżniają także styl nieingerujący[125]. Pracodawca-autokrata będzie traktował pracowników jak potencjalnych naruszycieli jego interesów i będzie rozbudowywał systemem kontroli, egzekwował posłuszeństwo oraz mało troszczył się o dobro pracowników. Jego nadmiernie rozbudowana kontrola może

---

niedopuszczalnych odchyleń od norm. Z uwagi na koszty, dwa pierwsze typy kontroli powinny wyprzedzać zastosowanie kontroli końcowej, bo ta może być najbardziej kosztowana.

[120] Przy tym kryterium rozróżnia się kontrolę zasobów rzeczowych (m.in. jakości, sprzętu), kontrolę zasobów informacyjnych (m.in. prognozowanie sprzedaży i marketingu, analiza otoczenia, sporządzanie analiz ekonomicznych), kontrolę finansową (kontrola zasobów finansowych, zarządzanie zadłużeniem organizacji) oraz kontrolę zasobów ludzkich (m.in. pracowników).

[121] M. Klimas, *Jak kontrolować działalność przedsiębiorstwa*, Warszawa 1987, s. 12.

[122] S. Chełpa, *Kierowanie ludźmi i przywództwo* [w:] T. Listwan (red.) *Zarządzanie kadrami*, Warszawa 2006, s. 107.

[123] R. Przybyszewski, *Polityka kadrowa w procesie humanizacji stosunków pracy*, Olsztyn 2004, s.107.

[124] M. Kuba, *Prawne formy kontroli pracownika w miejscu pracy*, Warszawa 2014, s. 44.

[125] J. Korczak, *Style kierowania* [w:] A. Chrisidu-Budnik, J. Korczak, A. Pakuła, J. Supernat, *Nauka organizacji i zarządzania*, Wrocław 2005, s. 276-277.

przybrać nawet postać niedopuszczalnej inwigilacji[126]. Przy nadużywaniu uprawnień kontrolnych, kontrola stanie się zjawiskiem wręcz patologicznym[127]. Przy stylu autokratycznym pracodawca zatraca cel kontroli, a skupia się na środkach. Z kolei, w stylu liberalnym pracodawca obdarza pracowników zaufaniem i traktuje ich jak partnerów, z którymi wspólnie realizuje cele organizacji. Liberalny pracodawca obserwuje pracę zespołu na bieżąco, bez ścisłego nadzoru. W tym stylu popularna jest idea samokontroli pracownika. Autokontrola rozumiana jest jako „proces świadomie inicjowany przez jednostkę, umożliwiający jej uzyskanie rezultatów zgodnie z założeniami organizacji"[128]. Pracownik sam kontroluje swoją pracę, weryfikuje stan i terminowość realizacji powierzonych mu zadań, bo wie najlepiej, jakie błędy najczęściej popełnia i na co powinien zwracać uwagę, aby ich nie było. Taki styl kierowania nie sprawdzi się jednak we wszystkich zawodach. Autokontrola powinna dotyczyć tylko zawodów twórczych, pracowników z dużym doświadczeniem, osób zajmujących kierownicze stanowiska u pracodawcy, czy wręcz zarządzające zakładem pracy lub jego częścią. Dotyczy to też pracowników zatrudnionych w zadaniowym czasie pracy i pracowników świadczących pracę zdalnie.

Elementem kontroli zarządczej jest system sygnalistów (whistleblower - tłumaczone jako „demaskacja", „sygnalizowanie")[129]. Nie jest to kontrola w tradycyjnym sensie, lecz nawiązuje do funkcji zarządzania, kierowania[130]. Sygnalistą jest osoba, która mając pewną wiedzę (podejrzenie) o działalności, najprawdopodobniej nielegalnej lub nieuczciwej, daje sygnał o możliwych nieprawidłowościach odpowiednim organom czy osobom. W zakładzie pracy powinna być wyznaczona osoba - najczęściej jest to osoba odpowiedzialna za sprawy etyczne, dyscyplinarne – którą wyposaża się w kompetencje i możliwości do zbadania okoliczności i zgromadzenia dowodów. Ustalenia dokonane przez tę osobę stają się podstawą dalszych działań. Pewne jest, że przez sygnalistów pracodawca zdobywa wiedzę o sytuacji wewnątrz firmy. Dzięki tej wiedzy może minimalizować wszelkie objawy naruszenia prawa i wykluczać je na przyszłość. Instytucja sygnalistów ma charakter poufny. Dla pracownika istotne jest, aby przy dokonywaniu zgłoszenia nie musiał podawać swojej tożsamości, a gdy będzie musiał lub będzie chciał ją podać, to powinno się to odbyć z zapewnieniem mu całkowitej poufności. Obowiązek nie ujawniania tożsamości osoby dokonującej zgłoszenia wynika z art 16 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady nr 2019/1937 z dnia 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii Europejskiej[131].

---

[126] J.A.F. Stoner, R.E. Fremann, D.R, Gilbert, *Kierowanie...*, s. 543.
[127] E. Kolasińska, *Kontrola pracownika jako jedna z metod mobbingu* [w:] Z. Góral (red.) *Kontrola pracownika. Możliwości techniczne i dylematy prawne*, Warszawa 2010, s. 485-486.
[128] B.R. Kuc, *Kontrola…,* s. 91-93.
[129] W. Rogowski, *Whistleblowing: bohaterstwo, zdrada czy interes?* https//pikw.pl/files/10/public/whisteblower/PCG_1_9_2007W.Rogowski.pdf; (dostęp 16.08.2024).
[130] J. Jagielski, *Kontrola...*, s. 320-322.
[131] Dz.U.UE.L. 2019.305.17.

Podobieństwo do pojęcia kontroli wykazuje pojęcie nadzoru. W obu występuje element sprawdzania i oceny działalności podmiotu kontrolowanego lub nadzorowanego według określonego prawem kryterium. Pojęcia te nie mogą być jednak utożsamiane[132]. Pomiędzy kontrolą a nadzorem zachodzą istotne różnice. Istotą nadzoru jest możliwość nie tylko sprawdzania i oceniania podmiotu nadzorowanego, ale także prawo stosowania wiążącej ingerencji w działalność tego podmiotu w celu skorygowania jej w pożądanym kierunku, zgodnie z przyjętymi punktami odniesienia[133]. Zdaniem J. Starościaka „różnica między nadzorem a kontrolą polega na tym, iż czynności kontroli sprowadzają się do uzyskania obserwacji o stanie spraw. Środki nadzoru są już formą kierowania działalnością nadzorowanego organu"[134]. Poza tym, kontrola jest procesem wyrywkowym, który może mieć miejsce regularnie i cyklicznie, ale kontrola może być też niespodziewana. Nadzór z kolei jest prowadzony przez cały czas trwania danego procesu, często przez osobę czy organizację konkretnie wyznaczoną do tego celu. Czynności kontrolne są elementem nadzoru, co znaczy, że nadzór jest pojęciem szerszym od kontroli. Prowadzenie kontroli nie upoważnia do wykonywania nadzoru[135]. Pojęcia te nie powinny być zastępowane, szczególnie w prawie pracy. Pracodawca nie ma bowiem możliwości władczego oddziaływania na sytuację kontrolowanego pracownika, mimo posiadania przymiotu „kierownika" i uprawnienia do wpływania na przebieg procesu świadczenia pracy przez pracownika. Chociaż przyznać trzeba, że nawet sam ustawodawca nie dość konsekwentnie odwołuje się do kategorii kontroli i nadzoru, a niekiedy wręcz je utożsamia[136]. Zaobserwować to można także w stosunku do pojęcia „monitoring", wymienianego zamiennie z pojęciami „kontrola" i „nadzór". Większych zastrzeżeń nie budzi zastępowanie pojęcia kontroli pojęciem monitoring. Według słownikowej definicji, „monitoring" to bowiem proces stałej obserwacji, kontroli lub nadzoru[137]. W prawie pracy monitoringiem można określić czynności podejmowane przez pracodawcę w celu kontroli pracownika za pomocą urządzeń elektronicznych[138].

1.6. Kierownictwo pracodawcy a kontrola

Powszechnie akceptuje się uprawnienie pracodawcy do kontroli pracownika. Pracodawca powinien być uprawniony do kontroli pracownika, bo ponosi ryzyko wykonywania pracy gospodarcze, osobowe, techniczne i socjalne, w szczególności odpowiada za zachowania swoich

[132] M. Jurzyński, *Kontrola a nadzór w administracji publicznej. Rozróżnienie pojęć na przykładzie wybranych kompetencji wojewody*, „Kortowski Przegląd Prawniczy" 2003, nr 3, s. 31-45.
[133] J. Jagielski, *Kontrola...*, s. 33.
[134] J. Starościak, *Elementy nauki w administracji*, Warszawa 1964, s. 24.
[135] K. Filipiak, *Wybrane zagadnienia teorii kontroli*, „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska" 1975, vol. 22, s. 294.
[136] K. Ziemski, *Czynności kontrolne a akty nadzoru – wyróżnianie i jego konsekwencje* [w:] B. Jaworska-Dębska, Z. Duniewska, M. Kasiński, E. Olejniczak-Szałowska, R. Michalska-Badziak, P. Korzeniowski (red.) *O prawie administracyjnym i administracji. Księga jubileuszowa dedykowana Profesor Małgorzacie Stahl,* Łódź 2017, s. 672.
[137] Słownik języka polskiego PWN na stronie internetowej www.sjp.pwn.pl (dostęp 20 lipca 2024 r.).
[138] M. Wujczyk, *Prawo*..., s. 309.

pracowników[139]. Pracodawca, który realizuje usprawiedliwiony cel, jakim jest jego własne dobro, a pośrednio też dobro pracowników ma prawo do kontroli pracownika [140] . O potrzebie kontrolowania pracownika decyduje jednak sam pracodawca. Ustawodawca, ani nie nałożył na pracodawcę takiego obowiązku, ani nie sformułował generalnego prawa pracodawcy do kontrolowania pracownika. Przyjmuje się, że prawo do kontroli pracownika jest elementem składowym kierownictwa pracodawcy, które stanowi cechę konstytucyjną stosunku pracy[141].

Pojęciem wykonywania pracy pod kierownictwem pracodawcy posługuje się art 22 § 1 k.p. Ustawodawca nie wyjaśnił znaczenia tego terminu. Z analizy przepisów prawa pracy wynika, że kierownictwo pracodawcy „sprowadza się do uprawnienia pracodawcy do konkretyzacji obowiązku pracy, który przy nawiązaniu stosunku pracy został określony jedynie rodzajowo”[142]. Konkretyzacja odbywa się przez wydawanie wiążących poleceń odnośnie miejsca, czasu i sposobu świadczenia pracy przez pracownika. Zakres znaczeniowy pojęcia „kierownictwa” powinien być szeroki i powinien pokrywać się z tym, co jest utożsamiane z cechą podporządkowania pracowniczego. Pracodawca dysponuje kompetencjami kierowniczymi w granicach pracowniczego podporządkowania[143]. Kierownictwo pracodawcy obejmuje także prawo wydawania poleceń przez przełożonych pracownika w imieniu pracodawcy.

W niektórych przypadkach zakres uprawnień kierowniczych wykroczy poza ustalenia umowne stron stosunku pracy, a w niekiedy będzie bardzo ograniczony. Pierwsza sytuacja nastąpi, gdy pracodawca skorzysta z przepisów prawa, które uprawniają go do realizowana kierownictwa w innym miejscu pracy niż ustalone w umowie o pracę, w większym wymiarze czasu pracy niż uzgodniony, a ponadto w innym niż określony przez strony rodzaj pracy. Pracodawca może powierzyć pracownikowi pracę innego rodzaju niż określona w umowie, gdy jest to uzasadnione potrzebami pracodawcy, zaś powierzona praca odpowiada kwalifikacjom pracownika i nie jest niżej

[139] M. Stępak-Miczek, *Kontrola pracownika przez pracodawcę*, Warszawa 2015.
[140] Wyrok SA w Gdańsku z 7.12.2016 r., III APa 27/16, Lex nr 2191592.
[141] Na kierownictwo pracodawcy inaczej patrzy A. Sobczyk, *Państwo zakładów pracy*, Warszawa 2017, s. 265-272. Jego zdaniem kierownictwo pracodawcy jest władztwem administracyjnym. Jest formą władzy opartej na ustawie. To ustawa, a nie umowa, jest źródłem uprawnień kierowniczych, zaś sam pracodawca nie wykonuje uprawnień umownych, a akty władzy. Przedmiotem umowy o pracę nie jest zobowiązanie do pracy za wynagrodzeniem, lecz ustalenie warunków korzystania z publicznego prawa pracy. Powstanie stosunku pracy, czyli zobowiązania do pracy pod kierownictwem za wynagrodzeniem, jest skutkiem zawarcia umowy o pracę, a nie jego treścią. Stosunek pracy ma charakter administracyjny. Nie chodzi w nim o sposób wykonania konkretnej czynności pracowniczej, ale o samo narzucenie hierarchii opartej na prawie i prawo do wydawania wiążących poleceń. Zdaniem Autora, art 22 k.p. nie przesądza o kierowniczych uprawnieniach, lecz o istnieniu hierarchii. Uprawnienia kierownicze w zakresie wykonywanej pracy wynikają z art. 100 § 1 k.p., zgodnie z którym pracownik obowiązany jest wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz „stosować się do poleceń przełożonych”, zaś realizacja władczych poleceń pracodawcy jest wymuszana przez stosowanie sankcji administracyjnych w postaci kar z art. 108 k.p. albo w postaci pozbawienia prawa do pracy.
[142] A. Zwolińska, *Obowiązek wykonywania pracy przez pracownika*, 2021, Lex/el.
[143] H. Lewandowski, *Możliwości kontrolowania pracownika w ramach uprawnień kierowniczych pracodawcy – zagadnienia ogólne* [w:] *Kontrola pracownika. Możliwości techniczne i dylematy prawne* (red.) Z. Góral, Warszawa 2010, s. 29; Z. Góral, H. Lewandowski, *Przeciwdziałanie stosowaniu umów cywilnoprawnych do zatrudnienia pracowniczego*, PiZS 1996, nr 12, s. 25; Z. Kubot, *Pojęcie kierownictwa pracodawcy* [w:] *Prawo pracy a wyzwania XXI wieku, Księga jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego*; M. Kuba, *Prawne formy...*, s. 72, a także wyrok SN z 5.03.1999 r., I PKN 617/98, OSNP 2000, nr 9, poz. 351.

opłacana (art. 42 § 4 k.p.). Taka możliwość zachodzi na czas przestoju (art. 81 § 3 k.p.). Samo jednak istnienie takiej opcji nie jest równoznaczne z dopuszczalnością zamieszczenia w umowie o pracę klauzuli upoważniającej pracodawcę do swobodnego wyznaczania rodzaju pracy dopiero w trakcie realizacji stosunku pracy[144]. Miejsce wykonywania pracy musi być określone już w umowie o pracę (art. 29 § 1 pkt 2 k.p.). Jednak, w oparciu o art 77^5 k.p. pracodawca może skierować pracownika do wykonywania obowiązków do innego miejsca. Pracodawca uprawniony jest do ustalania czasu pracy, co odnosi się do konkretyzacji rozkładu czasu pracy[145]. Tryb ustalania rozkładu czasu pracy w ramach stosowanego systemu czasu pracy oraz przyjętego okresu rozliczeniowego określają art. 129 § 3-4 k.p. oraz art. 150 k.p. Szczególnym uprawnieniem kierowniczym pracodawcy jest polecenie pracownikowi świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych czy polecenie pełnienia dyżuru. Art. 151 k.p. uprawnia pracodawcę do zwiększania ustalonego w umowie o pracę wymiaru zatrudnienia pracownika. Może to nastąpić bądź ze względu na wyjątkowe okoliczności, jak ze względu na konieczność prowadzenia akcji ratowniczej dla ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii, bądź ze względu na szczególne potrzeby pracodawcy. Z uwagi na ochronny charakter przepisów o czasie pracy, stosowanie pracy w godzinach nadliczbowych podlega ścisłej reglamentacji. Limity przewidziane w art. 131 §1 oraz art. 151 § 3 k.p. Zauważyć jednak trzeba, że roczny limit godzin nadliczbowych może być przedmiotem ustaleń stron stosunku pracy, o czym wprost stanowi art. 151 § 4 k.p. Polecenie pracy w godzinach nadliczbowych nie dotyczy wybranych grup pracowników. Pracodawca nie będzie mógł polecić świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych pracownicom w ciąży (art. 178 § 1 k.p.), opiekujących się dzieckiem do lat 4 (art. 178 § 2 k.p.), pracownikom młodocianych (art. 203 §1 k.p.) oraz pracownikom niepełnosprawnym (art. 15 ust 3 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych)[146]. Pracodawca ma także prawo ustalania planu pracowniczych urlopów wypoczynkowych oraz ma możliwość odwołania pracownika z urlopu (art. 167 k.p.).

Obok tradycyjnego modelu kierownictwa pracodawcy, w którym pracodawca konkretyzuje zadania pracownika, sposób oraz czas i miejsce ich wykonania, funkcjonuje podporządkowanie autonomicznego. Pracodawca sam rezygnuje z uprawnień kontrolnych. Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 8 czerwca 2017 r. „Podporządkowanie autonomiczne polega na wyznaczeniu pracownikowi przez pracodawcę zadań i nieingerowaniu w sposób wykonania tych zadań. Innymi słowy, podporządkowanie autonomiczne polega na tym, że pracownik otrzymuje jedynie zadania do wykonania. Samodzielnie decyduje zaś o sposobie ich realizacji. Pracownik świadczący pracę

[144] H. Lewandowski, *Uprawnienia kierownicze...*, s. 70.
[145] Odpowiedzialny za określenie tych kwestii jest z reguły pracodawca, który dokonuje tego samodzielnie bądź w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi. Wyjątkowo sprawa ta podlega obligatoryjnie ustaleniom stron stosunku pracy (indywidualny rozkład czasu pracy - art. 142 k.p.).
[146] t.j. z 2024 r., Dz.U. poz. 1146.

w warunkach podporządkowania autonomicznego sam organizuje sobie pracę oraz nie pozostaje pod stałym i bezpośrednim nadzorem osoby działającej w imieniu pracodawcy. Pracowniczego podporządkowania nie można bowiem utożsamiać z permanentnym nadzorem (obserwacją) przełożonego nad sposobem, czy też właściwym tempem wykonywanych czynności pracowniczych, gdyż wystarczy wskazanie zadania i zakreślenie terminu jego wykonania, a następnie kontrola jakości i terminowości wykonanej pracy. Istotne natomiast jest to, że pracownik nie ma samodzielności w określaniu bieżących zadań, ponieważ to należy do sfery pracodawcy organizującego proces pracy"[147]. W tym przypadku pracodawca zachowuje uprawnienia kontrolne, lecz ogranicza je niejako z wyboru tylko do wyznaczenia pracownikowi zadań. Nie określa sposobu ich realizacji, czasu i miejsca pracy. Pracodawca może kontrolować zgodność rezultatu działań podjętych przez pracownika z przydzielonym mu zadaniem, a nie sam proces pracy. Przykładem jest praca zdalna.

W doktrynie prezentowany jest pogląd, że podporządkowanie pracownicze jest pojęciem szerszym niż uprawnienia kierownicze i mieści w sobie także zależność ekonomiczną pracownika od pracodawcy, określaną jako podporządkowanie ekonomiczne[148]. Pogląd ten uważam za wątpliwy. Trudno bowiem wskazać kryteria dla ustalenia granicy pomiędzy zależnością i niezależnością ekonomiczną pracownika od pracodawcy np. w przypadku osoby zatrudnionej na część etatu, która równocześnie pozostaje w stosunkach zatrudnienia z innymi podmiotami.

Z kierownictwem pracodawcy wiąże się szereg różnorodnych kompetencji. W tradycyjnym ujęciu wyróżnia się trzy ich grupy: kompetencje reglamentacyjne (prawo stanowienia regulaminów i innych aktów zakładowych ustalających porządek pracy), kompetencje dyscyplinarne (prawo stosowania kar porządkowych) oraz kompetencje dyrektywne, które są uprawnieniami kierowniczymi pracodawcy w ścisłym tego znaczeniu. Wyrażają się one w możliwości wydawania pracowniom poleceń[149]. Polecenia mogą mieć formę nakazów, zakazów, wskazówek itd. i mogą być kierowane do pojedynczego pracownika bądź do określonej grupy pracowników. Polecenia są czynnościami faktycznymi[150]. Służą bowiem konkretyzacji ogólnego obowiązku zachowania się

[147] Wyroki SN z 8.06.2017 r., I UK 240/16, Lex nr 2375939; z 7.09.1999 r., I PKN 277/99; z 7.03.2006 r., OSNP 2001/1/18, I PK 146/05, OSNP 2007 nr. 5-6, poz. 67.

[148] U. Torbus, *Podporządkowanie pracownika pracodawcy jako cecha stosunku pracy* [w:] *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych* [red.] L. Florek, Ł. Pisarczyk, Warszawa 2011, s. 140; A.M. Świątkowski, *Prawo pracy*, Kraków-Gdańsk, s. 290. Początkowo takie stanowisko prezentowała także T. Liszcz *Podporządkowanie pracownika a kierownictwo – relacja pojęć* [w:] Z. Góral [red.], *Zagadnienia współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa profesora Henryka Lewandowskiego*, Warszawa 2009, s. 147) lecz potem wycofała się ze stanowiska, że pracownicze podporządkowanie obejmuje także zależność ekonomiczną pracownika od pracodawcy, podtrzymując równocześnie pogląd o szerszym w zakresie znaczeniowym podporządkowaniu, T. Liszcz, *W sprawie podporządkowania pracownika* [w:] L. Florek, Ł. Pisarczyk (red.) *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2011, s. 115 i 117.

[149] H. Lewandowski, *Uprawnienia kierownicze w umownym stosunku pracy (przedmiot i granice)*, Warszawa 1977, s. 21.

[150] Charakter prawny instytucji polecenia budzi w doktrynie pewne wątpliwości; czy polecenie jest czynnością prawną, czy czynnością faktyczną. Dominuje pogląd, że polecenie jest czynnością faktyczną; J. Wratny, *Kilka uwag w sprawie charakteru prawnego polecenia służbowego*, PiP 1969, z. 7.

pracownika zgodnie z treścią stosunku pracy. Nie powodują zmiany sytuacji pracownika w znaczeniu prawnym[151]. Stąd, podejmowane przez pracodawcę czynności kontrolne także są czynnościami faktycznymi[152]. Pracownik ma obowiązek wykonywania poleceń pracodawcy, a tylko wyjątkowo może tego odmówić. W uzasadnieniu wyroku z dnia 8 grudnia 2005 r. Sąd Najwyższy stwierdził, że „Zasadą jest więc obowiązek pracowniczego podporządkowania się poleceniom pracodawcy oraz wyjątkowa możliwość odmowy ich wykonania w przypadku sprzeczności z przepisami prawa lub umową o pracę. W każdym razie wydawanie przez pracodawcę pracownikowi poleceń dotyczących pracy jest zwykłym sposobem realizacji stosunku pracy, a nawet jedną z jego istotnych cech"[153]. Według B. Godlewskiej-Bujok pracownik w ramach stosunku pracy ma obowiązek wykonywania poleceń, bo zostaje włączony do działalności pracodawcy i podporządkowany regulaminowi pracy i poleceniom kierownictwa co do miejsca, czasu i sposobu wykonywania pracy[154].

Zakres kompetencji kierowniczych pracodawcy, wytyczony przez umowę o pracę i przepisy prawa, jest istotny z perspektywy analizy prawa pracodawcy do kontroli pracownika, a także z punktu widzenia oceny naruszenia dóbr osobistych pracownika i odpowiedzialności pracodawcy. Kontrolą może być objęty proces wykonywania pracy, a gdy pracodawca w ramach uprawnień dyrektywnych ustali zasady przebywania pracowników na terenie zakładu pracy, to kontrolą może być objęte także przestrzeganie przez pracownika reguł porządkowych, reguł korzystania z mienia służbowego, wymogów dotyczących bezpieczeństwa osób itd. Zdaniem Z. Górala granice kontrolowania „wyznacza z jednej strony cel stosunku pracy, to jest świadczenie na rzecz pracodawcy pracy, której rodzaj określony jest w umowie o pracę lub w innymi akcie kreującym stosunek pracy, a z drugiej strony – reguły obowiązującego porządku prawnego, zwłaszcza prawa karnego i prawa cywilnego, w tym ostatnim przypadku w szczególności przepisy o ochronie dóbr osobistych"[155]. Konieczne jest, aby kontrola była zgodna z prawem[156] . Kryterium zgodności z regułami obowiązującego porządku prawnego w ostatnim czasie uległo pewnej zmianie. Do kodeksu pracy wprowadzone zostały przepisy dotyczące monitoringu wizyjnego w miejscu pracy (art. 22^2 k.p.) oraz kontroli służbowej poczty elektronicznej i innych form monitoringu (art. 22^3 k.p.),

---

s. 133; J. Strugała, *Uprawnienia kierownicze podmiotu zatrudniającego* [w:] W. Jaśkiwicz (red.) *Studia nad kodeksem pracy*, Poznań 1975, s. 177-190.

[151] J. Wratny, *Kilka uwag...*, PiP 1969, z. 7.

[152] M. Kuba, *Nadużywanie uprawnień kontrolnych pracodawcy jako forma przemocy w świecie pracy*, PiZS 2023, nr 7, s. 4.

[153] Wyrok SN z 8.12.2005 r., I PK 103/05, OSNP 2006, nr 21-22, poz. 321.

[154] B. Godlewska-Bujok, Komentarz do art 22 kodeksu pracy [w:] W. Muszalski, K. Walczak (red.) *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2021, s. 42.

[155] Z. Góral, *Kontrola pracownika a zasada ochrony jego godności i innych dóbr osobistych – zagadnienia wybrane* [w:] Z. Góral (red.), *Kontrola pracownika*….,Warszawa 2010, s. 45.

[156] M. Karpiuk, *Zasada legalizmu jako podstawowy wyznacznik nadzoru i kontroli administracji publicznej*, [w:] M. Czuryk, M. Karpiuk (red.), *Nadzór i kontrola w systemie wykonywania administracji publicznej*, Warszawa 2010, s. 20.

kontroli biometrycznej (art. 22^{1b} § 2 k.p.) oraz kontroli pracowników na obecność alkoholu oraz środków działających podobnie do alkoholu (art. 22^{1c-1g} k.p.).

Pracodawca, który zechce kontrolować pracownika musi pamiętać o wymogach warunkujących dopuszczalność kontroli. Kontrola jest dopuszczalna, gdy jest celowa (cel musi być związany z realizacją stosunku pracy), niezbędna (proporcjonalna) i jawna (pracownicy muszą mieć świadomość możliwości kontroli). Musi być prowadzona z poszanowaniem dóbr osobistych. Czynnikiem zawężającym uprawnienia kontrolne pracodawcy jest klauzula niezgodności z zasadami współżycia społecznego, która jest kryterium oceny każdego działania będącego wykonywaniem prawa[157].

1.7. Obowiązek informacyjny pracodawcy a kontrola

Wyliczenie wszystkich informacji do uzyskania których pracownicy są uprawnieni, wydaje się niemożliwe. Generalnie stwierdzić można, że pracownik ma prawo do informacji istotnych z punku widzenia realizacji stosunku pracy i uprawnień mających źródło w stosunku pracy. Wprost z ustaw wynikaja m.in. prawo do informacji o planowanym przejściu zakładu pracy na nowego pracodawcę (art. 23^1 § 3 k.p.), prawo do informacji o warunkach świadczenia pracy (art. 29 § 3 k.p. i art. 29^1 § 2 k.p.), prawo do informacji o przepisach dotyczących równego traktowania w zatrudnieniu (art. 94^1 k.p.), o możliwości zatrudnienia w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy (art. 94^2 k.p.), o zakresie obowiązków, sposobie wykonywania pracy i podstawowych uprawnieniach w odniesieniu do pracowników podejmujących pracę (art. 94 pkt 1 k.p.), o treści regulaminu pracy (art. 104^3 k.p.), o planie urlopów (art. 163 § 2 k.p.), o wykazie prac lekkich (art. 200^1 § 5 k.p.), o ryzyku zawodowym (art. 201 § 3 i art. 226 pkt 2 k.p.), o przepisach i zasadach bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 237^4 k.p.), o sposobie posługiwania się środkami ochrony (art. 237^6 § 1 k.p.), o wejściu w życie, treści i zmianie regulaminu wynagradzania (art. 241^{12} § 2 w związku z art. 77^2 § 5 k.p.), o wejściu w życie, treści, zmianie, wypowiedzeniu i rozwiązaniu układu zbiorowego pracy (art. 241^{12} § 2 k.p.) oraz o wolnych miejscach pracy (art. 23 ust 3 ustawy o pracownikach tymczasowych). pozwalają na konstruowanie ogólnego obowiązku pracodawcy dbania o dobro pracownika (a co najmniej respektowania tego dobra), na wzór obowiązku pracownika, jakim jest dbanie o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.).

Z dniem 21 lutego 2023 r.[158] do kodeksu pracy wprowadzony został kolejny obowiązek pracodawcy, a mianowicie ustalenia na poziomie aktów prawa wewnątrzzakładowego, zasad wykonywania form kontroli: monitoringu wizyjnego, monitoringu służbowej poczty elektronicznej oraz innych form monitoringu (art. 22^2 § 6 w zw. z art. 22^3 § 2 i 4 k.p.), a także kontroli pracowników na obecność alkoholu i środków działających podobnie do alkoholu, czy kontroli

[157] H. Lewandowski, *Możliwości kontrolowania pracownika...*, s. 31.
[158] Ustawa z 1.12.2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2023 r., poz. 240).

w miejscu wykonywania pracy zdalnej. Potrzebę nałożenia na pracodawcę obowiązku informacyjnego zauważył Parlament Europejski i Rada (UE) w dyrektywie nr 2019/1152 w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej[159].

Informacje inne niż wymienione ustawowo pracodawca jest zobowiązany przekazywać, gdy mają istotne znaczenie dla sytuacji pracownika. Podstawę tego obowiązku wywodzi się z innych przepisów; z art. 94 pkt 1 k.p., mówiącego o obowiązku zaznajamiania pracowników z ich podstawowymi obowiązkami, z art. 94 pkt 9 k.p., mówiącego o stosowaniu obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników oraz wyników ich pracy, z art. 94 pkt 10 k.p. mówiącego o wpływaniu na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego oraz z art. 11^1 k.p. mówiący o szanowaniu godności i innych dóbr osobistych pracownika.

Leżący po stronie pracodawcy obowiązek informacyjny nie oznacza, że pracownik może domagać się od pracodawcy wszelkich informacji, które go dotyczą. Prawo pracownika do informacji obejmuje jedynie informacje mające istotne znaczenie dla jego sytuacji.

Zrealizowanie przez pracodawcę obowiązku informacyjnego o wprowadzeniu kontroli i sposobie jej wykonywania, jest istotne dla transparentności procesu kontroli. W zakresie unormowanych form kontroli obowiązek ten ujęty jest w art. 22^2 § 7-9 k.p. oraz w art 22^{1c} § 11-12 k.p. Generalnie pracownik powinien wiedzieć o sposobie funkcjonowania danego systemu kontroli, bo to umożliwi mu podejmowanie świadomych decyzji, co do określonych zachowań w miejscu pracy, a w efekcie skuteczną ochronę swojej osobistej sfery. W wyroku z 3 kwietnia 2007 r. ETPCz zauważył wprost, że niepoinformowanie pracownika o praktykach monitoringu w miejscu pracy prowadzi do naruszenia prywatności pracownika[160].

1.8. Wnioski

Nie można zdefiniować godności, bo jest to wartość zmienna w czasie. Zależy od określonego poziomu rozwoju technologicznego i cywilizacyjnego, od przyjętych w społeczeństwie zasad moralnych i prawnych, od istniejącego rodzaju stosunków społecznych, gospodarczych czy nawet politycznych, a czynniki te mają charakter zmienny. To sprawia, że jedne wartości tracą na znaczeniu, inne tego znaczenia nabierają. W tej sytuacji, doktryna i orzecznictwo wypracowało przymioty dobra osobistego. Obecnie przyjmuje się, że dobro osobiste to ogół czynników mających na celu zapewnienie obywatelowi rozwoju jego osobowości, ochronę jego egzystencji i zapewnienie mu prawa do korzystania z tych dóbr, które są dostępne na danym etapie rozwoju społeczno-ekonomicznego społeczeństwa, a które sprzyjają zachowaniu cech odrębności i związaniu ze społeczeństwem, w którym żyje. Najpełniejszą ochronę dobrom osobistym zapewnia konstrukcja praw podmiotowych i koncepcja wielości dóbr osobistych i odpowiadających im praw

[159] Dz. UE. L nr 186 s. 105.
[160] Wyrok ETPCz z 3.04.2007 r., Copland v. Wielka Brytania, skarga nr 62617/00, Lex nr 527588.

osobistych. W art 23 k.c. ujęty jest katalog dóbr osobistych, który ma charakter otwarty. Od cywilistycznego ujęcia dóbr osobistych godność i inne dobra osobiste nie stanowią odrębnej kategorii prawnej.

Pracownikiem jest osoba pozostająca w stosunku pracy, którego cechą szczególną jest kierownictwo pracodawcy. Z uprawnień kierowniczych pracodawcy wynikają jego uprawnienia do kontroli pracownika. Pracodawca nie ma obowiązku wprowadzenia kontroli. Jest to jego uprawnienie. Z wprowadzeniem kontroli i jej stosowaniem wiąże się obowiązek informacyjny pracodawcy.

Rozdział 2. Podstawy prawne ochrony dóbr osobistych pracownika

2.1. Międzynarodowe i europejskie standardy ochrony godności

Po doznanych w drugiej wojnie światowej okrucieństwach państwa zadbały o to, aby w kształtowanym wówczas systemie prawa międzynarodowego godność i „wyrastające" z niej podstawowe prawa człowieka znalazły należną ochronę. Popieranie i zachęcanie do poszanowania praw człowieka i podstawowych wolności dla wszystkich bez względu na rasę, płeć, język lub wyznanie, stało się celem Karty Narodów Zjednoczonych [161] . Rola tego dokumentu jest fundamentalna w zakresie ochrony praw człowieka.

Do godności człowieka odniosły się kolejne dokumenty, a uregulowania w nich zawarte są interpretowane i rozwijane przez międzynarodowe organy sprawiedliwości, a to Europejski Trybunał Praw Człowieka i Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej[162].

Ogłoszona w dniu 10 października 1949 r. Powszechna Deklaracja Praw Człowieka[163] już w preambule wskazała, że „uznanie przyrodzonej godności oraz równych i niezbywalnych praw wszystkich członków wspólnoty ludzkiej jest podstawą wolności, sprawiedliwości i pokoju na świecie", a w art 1, że „wszyscy ludzie rodzą się wolni i równi w swej godności i w swych prawach, są oni obdarzeni rozumem i sumieniem i powinni postępować wobec innych w duchu braterstwa". W PDPCz nie zdefiniowano godności lecz wskazano, że jest przyrodzona, powszechna, niezbywalna i nienabywalna, a jej ochrona jest wymagana. W dokumencie tym zawarto bardzo ważne gwarancje dla ochrony dóbr osobistych. Powiedziano, że każdy człowiek ma prawo do życia, wolności i bezpieczeństwa swojej osoby, że nikt nie może pozostawać w stanie niewolnictwa lub służebności, że nikt nie może być poddany torturom lub nieludzkiemu lub upokarzającemu traktowaniu lub karaniu, że każdy człowiek ma prawo do wolności myśli, sumienia i religii oraz że każdy człowiek ma prawo do wolności poglądów i swobodnego ich wyrażania. Ponadto, po raz pierwszy na poziomie dokumentów międzynarodowych dostrzeżono prawo do prywatności człowieka i konieczność jego ochrony. Art. 12 głosi, że „nikt nie będzie podlegał arbitralnemu wkroczeniu w jego życie prywatne, rodzinę, mieszkanie lub korespondencję, ani też zamachom na jego honor i reputację. Każdy jest uprawniony do ochrony prawnej przed takim wkroczeniem lub takimi zamachami"[164]. Po raz pierwszy ujęte też zostało prawo do pracy. Art 23 stanowi, że „każdy człowiek ma prawo do pracy, do swobodnego wyboru pracy, do sprawiedliwych i zadowalających warunków pracy oraz do ochrony przed bezrobociem".

[161] Przyjęta w dniu 26.06.1945 r. Polska ratyfikowała Kartę w dniu 16.10.1945 r. (Dz.U. z 1947 r., nr 23, poz. 90).
[162] Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej (TSUE) dokonuje wykładni prawa europejskiego, aby było stosowane w taki sam sposób we wszystkich krajach Unii i którego orzeczeniom Polska jest zobowiązana podporządkować się, a Europejski Trybunał Ochrony Praw Człowieka (ETPCz) jest sądem międzynarodowym rozpatrującym skargi na naruszenie praw i wolności określonych w Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności.
[163] Deklaracja została uchwalona w dniu 10.12.1948 r. przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych.
[164] Tłumaczenie z: *Prawa Człowieka. Międzynarodowe zobowiązania Polski. Wybór dokumentów*, (red.) A.D. Rotfeld, Warszawa 1989.

Postanowienia PDPCz ukształtowały „minimalne standardy praw człowieka, które w przeważającej części przypadków znajdują powszechne uznanie”[165]. Stały się ideowym podłożem dla dalszego rozwoju międzynarodowej ochrony praw człowieka i podstawą wielu konwencji ONZ. Jedną z głównych jest Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych[166]. MPPOiP wraz z Powszechną Deklaracją Praw Człowieka stały się aktami o charakterze fundamentalnym, niejako konstytucyjnym[167]. Dokumenty określiły podstawowe standardy ochrony praw człowieka, które nie mogą być ani obniżane, ani relatywizowane w procesie stanowienia[168]. Już we wstępie MPPOiP stwierdzono, że z przyrodzonej godności człowieka wynikają równe i niezbywalne prawa względem, których państwo ma dwa rodzaje obowiązków. Pierwszy z nich jest zobowiązaniem państwa do „popierania powszechnego i skutecznego przestrzegania praw i wolności człowieka”[169]. Drugi natomiast jest zobowiązaniem państwa do „dążenia do popierania i przestrzegania praw uznanych w niniejszym Pakcie”[170]. W art. 17 Paktu odniesiono się do prywatności człowieka i pośrednio do dóbr osobistych. Wskazano, że „nikt nie może być narażony na samowolną lub bezprawną ingerencję w jego życie prywatne, rodzinne, dom czy korespondencję, ani też na bezprawne zamachy na jego cześć i dobre imię”. Każdy ma prawo do ochrony prawnej przed tego rodzaju zamachami i ingerencjami. W pojęciu „życie prywatne” mieści się zarówno obszar życia człowieka, jak i autonomia. Obszar życia prywatnego nie może obejmować sfery wolności i prywatności innych jednostek. Z życiem prywatnym łączy się tożsamość, która zawiera w sobie prawo wyboru (zmiany) imienia i nazwiska, wygląd, styl ubierania się, prawo do zmiany płci, integralność jednostki oraz intymność. Natomiast autonomia to prawo do decydowania o sobie, o własnym ciele i o własnym życiu. Z kolei ochrona domu to ochrona miru domowego. Termin „mir domowy” powinien być rozumiany szeroko w zależności od tradycji rozumianej w danym państwie. W pojęciu życia prywatnego mieści się także ochrona korespondencji. Wymienia się tu nie tylko tradycyjne formy komunikowania się, list czy telegram, ale wszystkie możliwe formy, mechaniczne lub elektroniczne, służące przekazywaniu wiadomości. Ochrona korespondencji łączy się z poufnością przekazywanych informacji. Regulacja MPPOiP wymaga od państwa zagwarantowania prawnej i faktycznej integralności i dyskrecji korespondencji. W art. 17 zauważono, że techniki rejestrujące dźwięk stwarzają wystarczająco duże zagrożenie, by domagać się wprowadzenia ustawowego zakazu inwigilacji elektronicznej lub innej,

[165] M. Wujczyk, *Prawo pracownika...*, s. 37.
[166] Otwarty do podpisu w Nowym Jorku dnia 19.12.1966 r., podpisany przez Polskę w dniu 3.03.1977 r. (obowiązujący w stosunku do Polski od dnia 18.06.1977 r., opublikowany w Dz.U. z 1977 r., nr 38, poz. 167.
[167] Z. Resich, *Nowy etap w międzynarodowej ochronie praw człowieka*, PiP 1973, z. 7-8, s. 76.
[168] J. Braciak, *Prawo do prywatności*, Warszawa 2004, s. 130.
[169] Co oznacza, że obowiązkiem państwa jest poszanowanie praw człowieka. Państwo powinno zatem powstrzymać się od wszelkich działań mogących naruszyć prawa i wolności.
[170] Co oznacza, że obowiązkiem państwa jest ochrona praw. Państwo powinno zatem podjąć działania asekuracyjne wobec jednostki przed naruszeniem przysługujących jej praw przez inne osoby, grupy osób czy organizacje.

podsłuchu telefonicznego, telegraficznego oraz rejestrowania i nagrywania treści rozmów w innej formie[171].

Określona w art. 17 MPPOiP ochrona życia prywatnego, rodzinnego, domu, korespondencji oraz czci i dobrego imienia nie ma charakteru absolutnego. Ingerencja jest możliwa, choć w art. 17 ust 2 nie sprecyzowano, jakie podmioty mogą ją podjąć[172] ani na jakiej prawnej podstawie. Powinien to być kompetentny organ, działający na podstawie norm prawnych i z zastosowaniem zasady case by case[173] oraz w sytuacjach przewidzianych przez prawo[174]. Ingerencja musi być niezbędna, czyli musi być ona wynikiem palącej potrzeby społecznej oraz musi być proporcjonalna do celu[175]. Wydaje się, że celem niepełnego określenia zasad ingerencji w prywatność człowieka było podkreślenie horyzontalnego działania regulacji art. 17. Każdy podlega ochronie nie tylko przed ingerencjami ze strony organów państwowych, ale także ze strony innych podmiotów, zwłaszcza osób prywatnych[176].

Swobodę tworzenia norm prawnych w zakresie ochrony praw i wolności człowieka pozostawiono krajowemu ustawodawcy. Prawo wewnętrzne państwa powinno szczegółowo określić okoliczności, w jakich może nastąpić ingerencja i warunki udzielania na nią zezwolenia. Przyjęta regulacja musi być przy tym zgodna z prawem wewnętrznym, pozostawać w zgodzie z postanowieniami, przedmiotem i celem Paktu i być w zgodzie z zasadą rządów prawa.

W porządku prawnym Unii Europejskiej[177] podstawowym dokumentem z zakresu praw człowieka jest wydana przez Radę Europy i ratyfikowana przez Polskę Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolnościach[178] (w skrócie nazywana jest Europejską Konwencją Praw Człowieka) oraz Europejska Karta Społeczna z 18 października 1961 r. i Zrewidowana Europejska Karta Społeczna z 1966 r.[179], w której znalazł się art. 26 wskazujący wprost na prawo do poszanowania godności w pracy.

W EKPCz ochronie poddano prawo do życia. Art. 2 stwierdza, że „Prawo każdego człowieka do życia jest chronione przez ustawę". Ochrona jest konieczna, ponieważ bez życia

---

[171] J. Braciak, *Prawo do prywatności* [w:] B. Banaszak, A. Preisner (red.), *Prawa i wolności obywatelskie w Konstytucji RP*, Warszawa 2002, s. 300-301.
[172] A. Michalska, *Prawa człowieka w systemie norm międzynarodowych*, Warszawa-Poznań 1982, s. 108-109
[173] J. Braciak, *Prawo*…, s. 303.
[174] P. Daranowski, *Międzynarodowa ochrona praw obywatelskich i politycznych in statu nascendi,* Łódź 1993.
[175] Wyrok ETPCz z 27.09.1999 r. sprawa Lustig-Prean i Beckett v. Wielka Brytania, skarga 31417/96, Lex nr 76946,
[176] P. Hofmański, *Prawo do poszanowania prywatności (art 17 Paktu i art. 8 Europejskiej Konwencji Praw Człowieka).*
[177] Porządek jest tworzony przez dwa podmioty, a mianowicie Unię Europejską i Radę Europy. Akty prawne wydane przez Unię Europejską, która jest jedyną organizacją ponadnarodową, muszą być obligatoryjnie wprowadzone w życie w poszczególnych państwach członkowskich. Z kolei akty prawne Rady Europy, która jest międzynarodową organizacją międzyrządową, wiążą państwa tylko w przypadku ich ratyfikacji.
[178] Konwencja została podpisana w dniu 4.11.1950 r. Jest to międzynarodowy traktat mający na celu ochronę praw człowieka i podstawowych wolności w Europie. Stronami Konwencji jest wszystkie 46 państw wchodzących w skład Rady Europy. Konwencja weszła w życie 3.09.1953 r., ratyfikowana przez Polskę (Dz.U. z 1993 r., nr 61, poz. 284 ze zm.). Ratyfikowanie dokumentu wiąże się z zaakceptowaniem standardów ochrony oraz w poddaniu polskiego orzecznictwa kontroli sprawowanej przez ETPCz, co wiąże się z przyjęciem dorobku orzeczniczego Trybunału.
[179] Dz.U. z 1999 r. nr 8, poz. 67 ze zm. Karta została zrewidowana następnie w dniu 3.05.1996 r., przy czym ta druga Karta nie została ratyfikowana przez Polskę. Szerzej A. Świątkowski, *Karty Społeczne Rady Europy,* PiP 2003, nr 8, s. 36-45.

korzystanie z którychkolwiek praw i wolności zawartych w EKPCz byłoby bezskuteczne[180]. Obowiązkiem państwa jest podjęcie odpowiednich kroków w celu ochrony życia swoich obywateli. W tym celu muszą wdrożyć legislacyjne i administracyjne rozwiązania zapewniające skuteczne odstraszanie od zagrożeń dla prawa do życia. Istotny jest także art. 8 EKPCz, mówiący o prawie każdego do poszanowania życia prywatnego i rodzinnego, swojego mieszkania i swojej korespondencji i o niedopuszczalności ingerencji „władzy publicznej w korzystanie z tego prawa, z wyjątkiem przypadków przewidzianych przez ustawę i koniecznych w demokratycznym społeczeństwie z uwagi na bezpieczeństwo państwowe, bezpieczeństwo publiczne lub dobrobyt gospodarczy kraju, ochronę porządku i zapobieganie przestępstwom, ochronę zdrowia i moralności lub ochronę praw i wolności innych osób". Użyte w art. 8 EKPCz pojęcie „życie prywatne" jest trudne do zdefiniowania. W sprawie Costello-Roberts v. Wielka Brytania ETPCz stwierdził, że pojęcie „życie prywatne" jest szerokie i nie daje się wyczerpująco zdefiniować[181]. Powtórzył to w orzeczeniu z dnia 9 stycznia 2018 r.[182]. Stwierdził również, że wybór środków obliczonych na zapewnienie zgodności art. 8 w dziedzinie stosunków pomiędzy jednostkami co do zasady jest kwestią, która wchodzi w zakres marginesu uznania przysługującego Układającym się Państwom. „Istnieją różne sposoby zapewnienia poszanowania życia prywatnego, a charakter obowiązku spoczywającego na państwie będzie zależeć od konkretnego aspektu życia prywatnego, którego dana sprawa dotyczy". Artykuł 8 dotyczy ochrony praw w czterech dziedzinach życia.

Zauważa się różnicę pomiędzy treścią art. 8 EKPCz a treścią art. 17 MPPOiP. Poza zakresem ochrony przewidzianej przez art 8 znalazła się cześć i dobre imię. Pominięcie dwóch ostatnich wartości pozwoliło na wykształcenie normy prawnej w czystej postaci chroniącej prywatność człowieka: prawo do prywatności, prawo do życia w sposób zgodny z wolą jednostki i bez rozgłosu[183]. Znaczenie pojęcia prawa do prywatności doprecyzował ETPCz.[184]. Trybunał stwierdził, że pojęcie życia prywatnego obejmuje nie tylko prawo do życia w sposób zgodny z własnym życzeniem bez kontroli innych osób, ale również prawo do nawiązania i utrzymywania stosunków z innymi. Dotyczy ono również prawa do stanowienia o sobie[185]. Pojęcie życia prywatnego dotyczy prawa do osobistego rozwoju. W kontekście monitorowania działań jednostki za pomocą kamer w miejscu publicznym ETPCz wyjaśnił, że pojęcie życia prywatnego rozciąga się na aspekty związane z tożsamością osobistą, takie jak imię i nazwisko lub wizerunek danej osoby. Może obejmować też czynności o charakterze zawodowym lub gospodarczym, a wpłynąć na nie

[180] Wyrok ETPCz z 29.04.2002 r., Pretty przeciwko Wielkiej Brytanii, skarga nr 2346/02, Lex nr 75647.
[181] Wyrok ETPCz z 25.03.1993 r., skarga A. 247-C, Lex/el.
[182] Wyrok ETPCz z 9.01.2018 r., skarga 1874/13, Lex nr 2418052.
[183] M.A. Nowicki, *Wokół Konwencji Europejskiej*, Warszawa 1992, s. 80.
[184] M. Cieślak, *Podstawowe prawa i wolności w Europejskiej Konwencji Praw Człowieka na tle orzecznictwa Europejskiego Trybunału Praw Człowieka w okresie 1988-1992*, Warszawa 1995, s. 71-79; M. Jabłoński, K. Wygoda, *Dostęp do informacji i jego granice. Wolność informacji, prawo dostępu do informacji publicznej, ochrona danych osobowych,* Wrocław 2002, s. 41-60.
[185] Sprawa Botta v. Włochy, nr 21439/93, Lex/el.

mogą środki podejmowane poza sferą mieszkania lub pomieszczeń zajmowanych prywatnie przez daną osobę. Mogą pojawić się kwestie z zakresu ochrony życia prywatnego, w odniesieniu do zapisu danych oraz systematycznego lub stałego charakteru rejestracji. Wizerunek osoby stanowi jeden z głównych atrybutów jej osobowości, jako że ujawnia unikalne cechy charakterystyczne osoby oraz odróżnia ją od innych osób. Prawo do ochrony wizerunku osoby jest więc jednym z podstawowych składników rozwoju osobistego i zakłada prawo do kontroli wykorzystywania tego wizerunku. Trybunał uznawał za istotne w tym wyjaśnienie w konkretnej sprawie, czy dana osoba była celem środka monitorującego oraz czy dane osobowe były przetwarzane lub wykorzystywane w sposób stanowiący ingerencję w poszanowanie życia prywatnego osoby. Racjonalne oczekiwania danej osoby w zakresie poszanowania jej prywatności są czynnikiem ważnym, lecz niekoniecznie rozstrzygającym.[186]. Elementem prawa do prywatności jest dom i prawo do jego poszanowania. W rozumieniu art. 8 Konwencji nie chodzi tu o „mieszkanie" lecz o szersze pojęcie definicji domu. Chodzi nie tylko o przestrzeń, ale też o spokojne korzystanie z niej[187]. Przyjmuje się, że pojęcie domu rozciąga się także na pomieszczenia służące działalności gospodarczej, bo inna interpretacja granic tego pojęcia mogłaby prowadzić do nierównego traktowania części obywateli[188]. Ochronie podlega także każda forma komunikacji[189]. Trybunał zdefiniował korespondencję jako rożne sposoby komunikowania się w celu nawiązania kontaktu z innymi osobami. Może się to odbywać przez telefon, przy pomocy faksu, e-mailem lub w każdy inny sposób[190]. Z orzecznictwa ETPCz wynika, że ingerencja w sprawy prywatne może nastąpić tylko, gdy jest ona niezbędna, a aby była niezbędna to musi być wynikiem palącej potrzeby oraz być proporcjonalna do celu[191].

W EKPCz odniosła się do środka ochrony przed naruszeniami praw i wolności człowieka. W art. 13 wskazano, że „każdy czyje prawa i wolności zawarte w niniejszej konwencji zostały naruszone, ma prawo do skutecznego środka odwoławczego". Aby ochrona faktycznie była skuteczna EKPCz ustanowiła Europejski Trybunał Praw Człowieka[192]. Każda osoba, której prawa zostały naruszone przez państwo stronę Konwencji może wnieść sprawę do Trybunału. Nie zmienia to faktu, że za ochronę praw i wolności pierwotną odpowiedzialność ponoszą władze krajowe, zwłaszcza władza sądownicza.

Korzystanie z praw i wolności wymienionych w EKPCz powinno odbywać się bez dyskryminacji z takich powodów jak płeć, rasa, kolor skóry, przynależności do mniejszości narodowej, majątku, urodzenia lub z jakichkolwiek innych przyczyn.

---

[186] Wyrok ETPCz z 24.02.1998 r., skarga nr 2346/02, Lex nr 75647.
[187] M. A. Nowicki, *Europejska Konwencja Praw Człowieka, Wybór orzecznictwa*, Warszawa 1999, s. 375.
[188] B. Draniewicz, *Poszanowanie mieszkania na podstawie art 8 EKPCz*, „Monitor Prawniczy" 2002, nr 17, s. 807.
[189] A. Sakowicz, *Prawnokarne gwarancje ochrony prywatności,* Kraków 2006, s. 157.
[190] Wyrok ETPCz z 29.06.2006 r w sprawie Weber i Saravia v. Niemcy, skarga nr 54934/00, Lex nr 282129.
[191] Wyrok ETPCz z 27.09.1999 r. w sprawie Lustig-Prean i Beckett v. Wielka Brytania, skarga nr 31417/96.
[192] P. Hofmański, *Europejska Konwencja i jej znaczenie dla prawa karnego materialnego, procesowego i wykonawczego*, Białystok 1993, s. 38.

W wielu innych dokumentach umieszczono zasadę równości wobec prawa i zakaz dyskryminacji. W katalogach praw i wolności wskazuje się prawo do równości. Ich podstawą jest godność człowieka. Przyrodzona godność człowieka (godność osobowa) jest cechą wszystkich ludzi, a zatem uzasadnione jest przyjęcie działania praw człowieka według reguł równości[193]. Zasada równości i zasada niedyskryminacji ujęta jest także w dokumentach MOP. Organizacja ta odgrywa znaczącą rolę w stanowieniu międzynarodowej ochrony praw pracowniczych. Jest to organizacja, która została utworzona w 1919 r. i promuje sprawiedliwość społeczną i zapewnienie każdemu godnej pracy[194]. Wydaje akty w postaci konwencji i zaleceń, które co prawda nie mają mocy wiążącej, ale kształtują międzynarodowe prawo pracy. Konwencje i zalecenia zawierają minimalne standardy w zakresie podstawowych praw pracowniczych. Z całego dorobku MOP Polska ratyfikowała konwencje dotyczące m.in. czasu pracy, urlopów wypoczynkowych, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz konwencję w sprawie zniesienia dyskryminacji w zatrudnieniu. Konwencja z dnia 18 grudnia 1979 r. dotyczyła likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet[195]. O niedyskryminacji w zatrudnieniu stanowi ratyfikowana przez Polskę konwencja MOP nr 111 z 25.06.1958 r. dotycząca zatrudnienia i wykonywania zawodu 196 . W kontekście równouprawnienia płci należy rozpatrywać trzy dyrektywy równościowe Unii Europejskiej (dyrektywa Rady 2000/43/WE z 29 czerwca 2000 r. wprowadzająca w życie zasady równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne 197 , dyrektywa Rady 2004/113/WE z 13 grudnia 2004 r. wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług[198] oraz dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2006/54/WE z 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości i szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy[199].

EKPCz nie odniosła się wprost do praw pracownika. Wydaje się nie być to konieczne, bo treść ujętych w niej regulacji jest na tyle uniwersalna, że może mieć odniesienie także do sfery zatrudnienia. W orzecznictwie ETPCz można wyodrębnić jednak kilka orzeczeń wydanych na gruncie art 8, odnoszących się do stosunków pracy. M.in. podkreślano, że zasądzenie przez sądy powszechne państw stron Konwencji zbyt niskich kwot zadośćuczynień lub odszkodowań, w szczególności za uszczerbki na osobie, narusza Konwencję[200].

---

[193] F., J., Mazurek, *Godność osoby ludzkiej podstawą praw człowieka*, Lublin 2001, s. 146; B. Gronowska, *Europejski Trybunał Praw Człowieka. W poszukiwaniu efektywnej ochrony praw jednostki*, Toruń 2011, s. 147.
[194] I., Boruta, *Czy globalne prawo pracy istnieje?,* PiZS 2005, nr 10, s. 2.
[195] Dz.U. z 1982 r., nr 10, poz. 71.
[196] Dz.U. z 1961 r., nr 42, poz. 218.
[197] Dz. Urz. UE L nr 180, s. 22.
[198] Dz. Urz. UE L nr 373, s. 37.
[199] Dz. Urz. UE L nr 204, s. 23.
[200] Wyrok ETPCz z 13.04.2021 r. w sprawie Scripnic v. Mołdawia, skarga nr 63789/13; www.echr.coe.int (dostęp 20.07.2024 r.).

Nowoczesnym dokumentem, służącym do ochrony praw podstawowych przysługujących ludziom w Unii Europejskiej jest Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej 2000 roku[201]. Potwierdzono w niej prawa wynikające z tradycji i zobowiązań międzynarodowych wspólnych państwom członkowskim Unii i doprecyzowano prawa podstawowe. W ten sposób uczyniono je bardziej widocznymi. Odniesiono się do godności (w tym do godności człowieka, prawa do życia, prawa do integralności, zakazu tortur i poniżającego traktowania lub karania, zakazu niewolnictwa i pracy przymusowej), do wolności (w tym prawa do wolności i bezpieczeństwa osobistego, poszanowania życia prywatnego i rodzinnego, ochrony danych osobowych, wolności myśli, sumienia i religii, wolności wypowiedzi i informacji, wolności wyboru zawodu i prawa do podejmowania pracy), do równości (równości wobec prawa, niedyskryminacji, różnorodności kulturowej, religijnej i językowej, równości kobiet i mężczyzn, integracji osób niepełnosprawnych) oraz solidarności (w tym prawa pracowników do informacji i konsultacji w ramach przedsiębiorstwa, prawa do rokowań, prawa do dostępu do pośrednictwa pracy, ochrony w przypadku nieuzasadnionego zwolnienia z pracy, należytych i sprawiedliwych warunków pracy, zakazu pracy dzieci, życia rodzinnego i zawodowego, ochrony zdrowia). Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej stała się zbiorem fundamentalnych praw człowieka politycznych, społecznych, gospodarczych i kulturalnych oraz obowiązków obywatela.

Z tych i innych dokumentów[202] wynika jednoznacznie, że swymi działaniami Wspólnota Europejska zagwarantowała skuteczne korzystanie z praw i wolności i stanęła na straży poszanowania podstawowych praw uznanych w konstytucjach i porządkach prawnych krajów członkowskich oraz w Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności, wśród których godność zajmuje szczególne miejsce[203]. Nienaruszalnej godności człowieka zawsze należy się szacunek i ochrona, bo „Uznanie przyrodzonej godności oraz równości i niezbywalnych praw wszystkich członków wspólnoty ludzkiej stanowi podstawę wolności, sprawiedliwości i pokoju na świecie”[204]. Godność ludzką pojmuje się jednocześnie jako podstawę osobowego rozwoju źródło oraz jako źródło, z którego wynikają wszystkie prawa i wolności. Wszystkie regulacje dotyczące godności należy odnosić do osoby wykonującej pracę. Niewiele jest bowiem dokumentów wprost mówiących o godności w odniesieniu do pracownika.

[201] Dz.U.UE C 202 z 7.06.2016 r., s. 389-405.
[202] Konferencja Bezpieczeństwa i Współpracy w Europie (konferencja dyplomatyczna państwa europejskich (bez Albanii) USA i Kanady w latach 1973-1975, poświęcona opracowaniu zasad i norm dotyczących bezpieczeństwa europejskiego i współpracy między państwami) w Akcie Końcowym stwierdzała, że państwa w niej uczestniczące będą „popierać i zachęcać do efektywnego korzystania z obywatelskich, politycznych, ekonomicznych, społecznych, kulturalnych i innych praw i wolności, które wynikają z przyrodzonej godności osoby ludzkiej i mają podstawowe znaczenie dla jej osobowego rozwoju”.
[203] S., E., Retterer, *Pojęcie godności w obowiązującym i przyszłym prawie wspólnotowym* [w:] K. Complak (red.) *Godność człowieka jako kategoria prawna*, Wrocław 2001, s. 91;
[204] A. Przyborowska-Klimczak, *Prawo międzynarodowe Publiczne – wybór dokumentów*, Lublin 1996, s. 184.

Członkostwo w Unii Europejskiej skutkuje tym, że prawo unijne stosuje się bezpośrednio[205]. Gwarancje, które daje Europejska Konwencja Praw Człowieka nie powinny być teoretyczne i iluzoryczne, lecz konkretne i skuteczne[206]. TSUE przyjmuje jednolite stanowisko, ze prawo unijne ma pierwszeństwo przed prawem krajowym, stanowionym przez uprawnione organy państwa członkowskiego, co dotyczy także Konstytucji RP. Dał temu wyraz w wyroku z 2 marca 2021 r.[207], gdzie stwierdził, że zasada pierwszeństwa prawa UE wymaga od sądu odsyłającego odstąpienia od zmian w krajowym porządku prawnym niezależnie od tego, czy mają charakter ustawowy, czy konstytucyjny. Z kolei, w wyroku z dnia 8 grudnia 2020 r. Sąd Najwyższy stwierdził, że istnieje możliwość odmowy przez Sąd Najwyższy zastosowania prawa polskiego z powodu sprzeczności z prawem unijnym. „Sąd Najwyższy może sam - jeżeli nie ma wątpliwości – odmówić zastosowania prawa polskiego z powodu sprzeczności z prawem unijnym albo – jeżeli takie wątpliwości występują i są uzasadnione – wystąpić ze stosownym pytaniem do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (art. 91 ust 2 i 3 Konstytucji RP w związku z art. 4 ust 3 TUE i art. 267 TFUE)”[208].

2.2. Ochrona godności i innych dóbr osobistych w Konstytucji RP

Przez podpisanie Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności Polska zaciągnęła zobowiązanie do zapewnienia każdemu człowiekowi podlegającego jurysdykcji polskiej, praw i wolności określonych w rozdziale I Konwencji. Realizacją podjętego zobowiązania jest Konstytucja RP z 2 kwietnia 1997 r.[209] Katalog wolności i praw ujętych w Konstytucji RP nawiązuje do standardów praw człowieka[210].

Konstytucja RP na poziomie ogólnym zagwarantowała ochronę prawną dóbr związanych z istotą człowieczeństwa. Wartości immanentnie złączone z istotą człowieczeństwa oraz naturą człowieka to dobra osobiste[211]. Mają swoje źródło w przynależnej człowiekowi godności. Dobra osobiste postrzega się jako występujące na gruncie prawa cywilnego przejawy różnych aspektów godności osobowej, o której stanowi art. 30 Konstytucji RP.

W art. 30 Konstytucji RP godność nie została zdefiniowana. Wskazane zostały tylko jej przymioty. Godność jest „przyrodzona i niezbywalna”. Przyrodzony i niezbywalny charakter godności sprawia, że pojawia się z człowiekiem i z człowiekiem gaśnie i nie można się jej zrzec ani zgodzić na jej pozbawienie. Nie zależy od jakichkolwiek cech człowieka, właściwości czy sposobu

[205] N. Plona, *Źródła prawa pracy* [w:] M. Czuryk, P. Prusinowski (red.), *Prawo pracy*, Olsztyn 2024, s. 31.
[206] Wyrok ETPCz z 10.03.2015 r., sprawa Y.Y. v. Turcja, skarga nr 14793/08, Lex nr 1652021.
[207] Wyrok TSUE z 2.03.2021 r., A.B. i inni v Polska, skarga C-824/18, www.eur-lex.europa.eu (dostęp 20.04.2024 r.).
[208] Wyrok SN z 8.12.2020 r., II PK 35/19, Legalis nr 2505140.
[209] Dz.U. nr 78, poz. 483 ze zmianami.
[210] E. Łętowska, *Ochrona praw jednostki w polskiej konstytucji z 1997 r.*, „Szkoła Praw Człowieka” 1998, nr 2, s. 13;
[211] Wyrok SN z 19.11.2010 r., III CZP 79/10, OSNC 2011, nr 4, poz. 41.

postępowania[212]. Nie jest uzależniona od wieku czy stanu umysłu. Będącej częścią człowieczeństwa godności nie tracą nawet osoby, które dopuściły się czynów karalnych. W wyroku z dnia 5 marca 2003 r. Trybunał Konstytucyjny stwierdził, że „godność człowieka jako nienaruszalna, nie zostaje utracona nawet przez zachowanie się w sposób niegodny. Nie można jej odebrać żadnej istocie ludzkiej"[213].

Z godnościowej koncepcji jednostki wynika podmiotowość i autonomia człowieka[214]. Godność człowieka wyraża się zapewnieniem człowiekowi autonomii, wolności i równości[215]. Człowiek powinien być traktowany jako wolny, autonomiczny podmiot, zdolny do rozwijania swojej osobowości i kierowania własnym postępowaniem. Godność nie jest nadawana przez państwo. Jest w stosunku do państwa wartością pierwotną. Konsekwencją tego stwierdzenia jest to, że zarówno ustawodawca, jak i podmioty stosujące prawo muszą respektować treści zawarte w pojęciu godności człowieka[216] . Skuteczna ochrona godności jest podstawowym obowiązkiem władz publicznych[217]. Obowiązek ten realizuje się przez nienaruszanie godności, czyli zakaz ingerowania przez rządzących w określone obszary życia człowieka, takie jak wolność osobista, wolność sumienia i wyznania, wolność zgromadzeń, wolność poruszania się czy wolność gospodarowania[218], a także przez stworzenie systemu procedur, prawnych nakazów i zakazów służących ochronie godności[219]. Ochronie jednostki przed arbitralnością decyzji podejmowanych przez państwo służą też prawa proceduralne, czyli „dostępne człowiekowi sposoby działania i związane z nimi instytucje, pozwalające jednostce wyegzekwować od rządzących przestrzeganie praw i wolności"[220]. Obowiązek władz publicznych powinien być realizowany przede wszystkim tam, gdzie państwo działa w ramach imperium, realizując zadania represyjne, których wykonanie nie może jednak prowadzić do większego ograniczenia praw człowieka i jego godności, niż to wynika z zadań ochronnych i celu zastosowanego środka[221]. Ochronie godności i prawom i wolnościom, których jest ona źródłem, w sytuacji zagrożenia od innych osób oraz instytucji innych niż państwo, zapewniają prawa podmiotowe. L. Garlicki zauważył, że „nie ulega bowiem wątpliwości, że na gruncie art 1 przepisów konstytucyjnych możliwe jest przypisanie godności

[212] P. Tuleja, *Komentarz do art. 30 Konstytucji RP*, [w:] P. Tuleja (red.), *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, 2021, Lex/el.
[213] Wyrok TK z 5.03.2003 r.,7/01, Dz.U. nr 44, poz. 390.
[214] Wyrok SN z 18.09.2019 r., VI ACa 254/18, Lex nr 2758143.
[215] M. T. Romer, *Godność człowieka w prawie pracy i pomocy społecznej* [w:] *Godność człowieka a prawa ekonomiczne i socjalne. Księga Jubileuszowa na piętnastą rocznicę ustanowienia Rzecznika Praw Obywatelskich*, Warszawa 2003, s. 61.
[216] W. Zakrzewski, *Podstawowe wolności, prawa i obowiązki człowieka i obywatela,* [w:] W. Skrzydło (red.), Polskie prawo konstytucyjne, Lublin 1998. s. 167.
[217] Podkreślił to TK w wyroku z 9.10.2001 r., SK 8/00, OTK 2001, nr 7, poz. 211; wyrok SN z 28.06.2023 r., II NS Nc 98/23, Lex nr 3579326; wyrok SN z 21.09.2022 r., I NSNc 75/21, Lex nr 3405931.
[218] K. Chałubińska-Jentkiewicz, M. Nowikowska, *Bezpieczeństwo, tożsamość, prywatność – aspekty prawne,* 2020, Legalis/el.
[219] B. Banaszak, *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz,* Warszawa 2009, s. 172.
[220] M. Nowicki, *Co to są prawa człowieka, „*Szkoła Praw Człowieka", z. 1, Warszawa 1998, s. 7-15.
[221] Wyrok SA w Warszawie z 2.06.2022 r., I ACa 854/21, Lex nr 3440996; wyrok SA w Łodzi z 21.02.2013 r., I ACa 1184/12, Lex nr 1311989.

ludzkiej zarówno charakteru prawa podmiotowego, przysługującego każdej istocie ludzkiej, jak i charakteru wartości konstytucyjnej o centralnym znaczeniu dla zbudowania aksjologii obecnych rozwiązań konstytucyjnych. Demokratyczne państwo prawne, to państwo oparte na poszanowaniu człowieka, a w szczególności na poszanowaniu i ochronie tak życia, jak i godności ludzkiej. Te dwa dobra są zresztą sprzężone w bezpośredni sposób. Dają temu dobitny wyraz postanowienia art 30 Konstytucji, wiodącego dla wykładni i stosowania wszystkich pozostałych przepisów o prawach, wolnościach i obowiązkach jednostki"[222]. Godność to nadrzędny i niewzruszalny punkt odniesienia, „który pozwala na ocenę prawidłowości i wyznaczonego zakresu czy też ingerencji w prawa i wolności"[223]. Podkreśla to preambula do Konstytucji RP, która wzywa wszystkich ją stosujących „aby czynili to, dbając o zachowanie przyrodzonej godności człowieka".

Godność jest źródłem praw i wolności człowieka. Na poziomie ogólnym Konstytucja RP gwarantuje ochronę prawną dobrom konstytucyjnym wywodzących się z godności. Najważniejsze dobra ujęte są w art. 47-49 i art. 51-54.

Art. 47 Konstytucji RP wprost mówi o prywatności stanowiąc, że każdy ma prawo do ochrony prawnej życia prywatnego, rodzinnego, czci i dobrego imienia oraz do decydowania o swoim życiu osobistym. W uzasadnieniu wyroku z dnia 19 czerwca 2018 r. Trybunał Konstytucyjny wskazał, że art. 47 obejmuje dwie odrębne sytuacje: „po pierwsze, prawo jednostki do prawnej ochrony wskazanych w pierwszej części przepisu sfer jej życia, po drugie, wolność decydowania w sprawach określonych w końcowej jego części. Pierwszemu prawu jednostki towarzyszyć musi ustawowa regulacja pozwalająca obronić prywatność, życie rodzinne, część i dobre imię. Natomiast drugie oznacza zakaz ingerencji w wolność kształtowania przez jednostkę jej życia osobistego. Wolność ta jest jednym z przejawów ogólnej wolności człowieka (art. 31 ust 1) oraz wolności osobistej *sensu stricto*, zagwarantowanej przez art. 41 ust 1 Konstytucji"[224]. W ten sposób określone zostało prawo do prywatności. Końcowa część art. 47 wskazuje, że prawo do prywatności należy rozumieć przede wszystkim przez pryzmat autonomii osoby tj. prawa bycia podmiotem swoich działań i wynikających z nich praw i obowiązków, prawa do samostanowienia i samookreślenia. Jednostka ma uprawnienie do decydowania, które informacje jej dotyczące dostępne będą osobom trzecim[225]. Według stanowiska Trybunału Konstytucyjnego zajętego w wyroku z 24 czerwca 1997 r. „prywatność odnosi się też do ochrony informacji dotyczących danej osoby i gwarantuje między innymi pewien stan niezależności, w ramach którego jednostka może decydować o zakresie i zasięgu udostępniania i komunikowania innym osobom informacji

[222] L. Garlicki, zdanie odrębne do pkt 3 wyroku TK z 28.05.1997 r., K 26/96, OTK 1997, nr 2, poz. 19.
[223] M. Wujczyk, *Prawo pracownika*..., s. 27.
[224] Dz.U. z 2018 r., poz. 1241.
[225] Wyrok SA w Warszawie z 12.11.2013 r., I ACa 906/13, Lex nr 1409385.

o swoim życiu”[226]. Trybunał podkreślił, że wspólną cechą zasad i reguł odnoszących się do różnych sfer życia jednostki, a składających się na prywatność jest przyznanie jednostce prawa „do życia własnym życiem układanym według własnej woli z ograniczeniem do niezbędnego minimum wszelkiej ingerencji zewnętrznej”. Dodatkowej mocy prawu do samostanowienia nadaje art. 51 ust 1 i 2 Konstytucji. Stanowi on, że nikt nie może być obowiązany inaczej niż na podstawie ustawy do ujawniania informacji dotyczącej swojej osoby zaś władze publiczne nie mogą pozyskiwać, gromadzić i udostępniać innych informacji o obywatelach niż niezbędne w demokratycznym państwie. Art. 51 ust 1 ustanawia wyjątek od autonomii informacyjnej, dopuszczając możliwość zobowiązania jednostki przez ustawodawcę do ujawniania informacji, które jej dotyczą. Autonomia informacyjna została wyodrębniona w art. 51 z całości ochrony prywatności. W kilku kolejnych wyrokach Trybunał charakteryzował wzajemne relacje obu przepisów. W wyroku z dnia 19 maja 1998 r. stwierdził, że art. 47 i 51 pozostają w „określonej relacji wzajemnej: prawo do prywatności określone w art. 47 zagwarantowane jest m. in. w aspekcie ochrony danych osobowych, przewidzianej w art. 51”[227]. Z kolei, w wyroku z dnia 20 kwietnia 2002 r. wyjaśnił, że „gwarantowana w art. 47 ochrona życia prywatnego obejmuje także autonomię informacyjną (art. 51) oznaczającą prawo samodzielnego decydowania o ujawnianiu innym informacji o sobie, a także prawo do sprawowania kontroli nad takimi informacjami, które znajdują się w posiadaniu innych podmiotów”[228]. Prawo do decydowania o swoim życiu osobistym silnie wiąże się z godnością człowieka. „Zachowanie przez człowieka godności wymaga bowiem poszanowania jego sfery czysto osobistej, gdzie nie jest narażony na konieczność „bycia z innymi” czy „dzielenia się z innymi” swoimi przeżyciami czy doznaniami o intymnym charakterze”[229].

Prawo do ochrony życia prywatnego, rodzinnego, czci i dobrego imienia określone zostały w art. 233 ust 1 Konstytucji RP jako dobra osobiste. Umieszczenie art. 47 w art. 233 podkreśliło ich znaczenie. Nawet warunki wyjątkowe nie zezwalają ustawodawcy na złagodzenie przesłanek, przy spełnieniu których można wkroczyć w sferę życia prywatnego, nie narażając się na zarzut niekonstytucyjnej arbitralności[230].

Aspektem generalnej wolności człowieka jest wolność komunikowania się. Stanowi o niej art. 49 zgodnie, z którym „Zapewnia się wolność i ochronę tajemnicy komunikowania się. Ich ograniczenie może nastąpić jedynie w przypadkach określonych w ustawie i w sposób w niej ustalony”. Przepis dotyka dwóch przysługującej każdemu człowiekowi wolności: komunikowania się i ochrony tajemnicy komunikowania się, które w sumie występują pod jednym terminem „prawo komunikowania się”. Ochroną objęte są wszelkie sposoby przekazywania wiadomości, w każdej

[226] Wyrok TK z 24.06.1997 r., K 21/96, OTK 1997, nr 2, poz. 23. Rozważania te Trybunał prowadził jeszcze na gruncie starej ustawy zasadniczej, ale zachowały aktualność i przy Konstytucji RP z 1997 r.
[227] Wyrok TK z 19.05.1998 r., U 5/97, OTK 1998, nr 4, poz. 46.
[228] Wyrok TK z 20.04.2002 r., K 41/02; M.P. 2002 nr 56 poz. 763.
[229] Wyrok TK, z 12.12.2005 r., K 32/04; Dz.U.2005.250.2116.
[230] Wyrok TK z 20.11.2002 r., K 41/02, OTK-A 2002 nr 6, poz. 83.

formie komunikowania się, bez względu na ich fizyczny nośnik. Pod ochroną jest nie tylko treść wiadomości, ale także okoliczności procesu porozumiewania się. Chodzi tu o informacje o wybieranych numerach telefonu, częstotliwości i czasie połączeń, lokalizacji geograficznej uczestników rozmowy, ich danych osobowych, adresie IP czy IMEI. W treści art. 49 mieści się także ochrona przed niejawnym monitorowaniem osoby i uzyskiwaniem informacji o jej rozmowach, prowadzonych czy to w miejscach prywatnych czy w miejscach publicznych. Miejsce prowadzenia rozmowy nie ma żadnego znaczenia, podobnie jak okoliczność, czy wymiana informacji dotyczy życia prywatnego czy zawodowego. Przepis tego nie różnicuje, co znaczy, że konstytucyjna ochrona dotyczy wszystkich tych sfer.

Uszczegółowieniem życia prywatnego jest art. 50 zapewniający ochronę nienaruszalności mieszkania. Ochrona konstytucyjna odnosi się do wszystkich przypadków zakłócenia możliwości korzystania z mieszkania. Przyjmuje się szerokie rozumienie pojęcia „mieszkanie". Chodzi nie tylko lokale *stricte* mieszkalne, ale także o całe obejście, domostwo, w tym pomieszczenia o charakterze niemieszkalnym, przy czym mieszkanie musi być tylko przedmiotem posiadania, niekoniecznie własności. Zachowania naruszające nietykalność mieszkania mogą być różne. Mogą polegać na nieuprawnionym wkraczaniu i przebywaniu w mieszkaniu bez zgody osób je zajmujących lub na dokonaniu przeszukania mieszkania wbrew warunkom określonym w ustawie. M. Pazdan wskazuje, że do naruszenia nietykalności mieszkania nie jest potrzebne fizyczne wtargnięcie do cudzego mieszkania. Wystarczy zainstalowanie ukrytej kamery czy podsłuchu[231]. Zachowaniem naruszającym nietykalność mieszkania może być także omyłkowe podanie numeru telefonu, zbieractwo, wytwarzanie przykrego zapachu czy zanieczyszczanie powietrza, które utrudnią prawidłowe korzystanie z mieszkania. Nie jest przy tym konieczne, aby zachowanie osób zakłócających nienaruszalność mieszkania wypełniało znamiona przestępstwa. W wyroku z dnia 29 grudnia 2000 roku[232]. Sąd Apelacyjny w Gdańsku uznał, że prawo do zachowania nietykalności mieszkania musi być pojmowane w aspekcie niematerialnym, jako prawo do ochrony przed bezprawnym wtargnięciem w sferę nie samej „substancji mieszkaniowej", lecz w sferę określonego stanu psychicznego i emocjonalnego, jaki daje każdemu człowiekowi poczucie bezpiecznego i niezakłóconego posiadania własnego miejsca, w którym koncentruje swoje istotne sprawy życiowe i chroni swoją prywatność. W tym nurcie pozostaje także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 kwietnia 2010 roku[233], a także wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 24 stycznia 2024 r., w którym Sąd potwierdził, że „Nietykalność mieszkania oznacza prawo do spokojnego, niezakłóconego zamieszkiwania, bez poczucia zagrożenia bezpieczeństwa życia czy zdrowia. Istotą tego dobra jest możliwość uzyskiwania ochrony przed wtargnięciem w sferę nie samej „substancji

[231] M. Pazdan, *Komentarz do art. 23 Kodeksu cywilnego*, [w:] K. Pietrzykowski (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz*, t. I, Warszawa 2011, s. 139.
[232] Wyrok SA w Gdańsku z dnia 29.12.2000 r., I ACa 910/00, OSA 2002 nr 2 poz. 11.
[233] Wyrok SN z dnia 21.04.2010 r. V CSK 352/09, Lex nr 584223.

mieszkaniowej" lecz w sferę określonego stanu psychicznego i emocjonalnego, jaki daje każdemu człowiekowi poczucie bezpiecznego i niezakłóconego posiadania własnego miejsce, w którym koncentruje on swoje sprawy życiowe i chroni swoją prywatność"[234]. W przytoczonych wyrokach oraz w wyroku Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 8 kwietnia 2016 roku[235] podkreślony został niematerialny aspekt prawa do nietykalności mieszkania w kontekście ochrony dóbr osobistych. Na gruncie Konstytucji nienaruszalność mieszkania jest wolnością osobistą jednostki, chroniącą integralność jednostki i jako taka jest ściśle powiązana z jej godnością jako osoby ludzkiej[236].

Do przejawów wolności zalicza się wolność wyrażania swoich poglądów oraz pozyskiwania i rozpowszechniania informacji (art. 54 ust 1). Swoboda wypowiedzi musi być rozumiana szeroko. Wyznaczenie zbyt wąskich granic dla wolności wypowiedzi prowadzić bowiem może do tzw. efektu mrożącego. W ocenie wypowiedzi niezbędne jest dochowanie zasady proporcjonalności. W każdym przypadku należy badać wszystkie okoliczności pozwalające na „wyważenie kolidujących ze sobą praw do ochrony dóbr osobistych z jednej strony oraz wolności wypowiedzi i krytyki społecznej z drugiej strony"[237]. Wolność słowa nie ma charakteru bezwzględnego. Swoboda wypowiedzi nie pozwala bezkarnie przekazywać dowolnych treści np. takich, które prowadzą do zniesławienia. Ochrona wolności słowa uzależniona jest od tego, czy wypowiedź ma charakter informacji dającej się ocenić w kategoriach prawdy albo fałszu, czy ma charakter opinii (poglądu), która z natury nie poddaje się takiej weryfikacji. Wymaganie wykazania prawdziwości opinii (poglądu) jest niedopuszczalne. Dopuszczalne jest jedynie w ściśle ograniczonym zakresie żądanie wykazania, że opinia posiada podstawy faktyczne. „Sąd rozpoznający sprawę o ochronę dóbr osobistych ma obowiązek ustalić, czy wypowiedź ma charakter opinii i czy opinia ma podstawy faktyczne, czy też wypowiedź dotyczy faktów i czy służy społecznie uzasadnionemu interesowi. Wolność słowa obejmuje nie tylko prawo do przedstawienia zweryfikowanych procesowo „bezpiecznych i pewnych informacji", czy wygłaszania opinii, które są odbierane przychylnie, uważane za przekonujące czy neutralne, ale też wypowiedzi, które obrażają, oburzają lub wprowadzają niepokój. Wolność słowa obejmuje prawo do wypowiedzi, które mogą być odbierane zarówno według miar subiektywnych, jak i obiektywnych w społeczeństwie, jako bardzo dotkliwe[238]. Granicą wolności słowa jest sfera dóbr osobistych osób trzecich.

Art. 53 chroni wolność wyznawania lub przyjmowania religii według własnego wyboru oraz uzewnętrzniania indywidualnie lub z innymi, publicznie lub prywatnie, swojej religii poprzez uprawianie kultu, modlitwę, uczestniczenie w obrzędach, praktykowanie lub nauczanie.

[234] Wyrok SA w Katowicach z 24.01.2024 r., V ACa 414/19, Lex nr 3714002.
[235] Wyrok SA w Krakowie z dnia 8.04.2016 r., I ACa 1834/15, Lex nr 2031144.
[236] P. Sarnecki, *Komentarz do art. 50 Konstytucji RP,* [w:] L. Garlicki (red.) *Konstytucja...*, t. 3, s.1.
[237] Wyrok SN z 12.04.2023 r., II CSKP 1021/22, OSNC-ZD 2023 nr 4 poz. 51.
[238] Wyrok SN z 21.04.2023 r., II CSKP 1425/22, Lex nr 3572285.

W art. 65 gwarantowana jest wolność pracy. Każdemu zapewniona jest możliwość wyboru i wykonywania zawodu jak i decydowania o miejscu zatrudnienia. Swoboda w wyborze pracodawcy oznacza „nie tylko możliwość zmiany zatrudnienia, ale również pozostawania w tym samym czasie w innym stosunku pracy”[239]. W ramach wolności pracy pracownik ma możliwość podejmowania dodatkowego zatrudnienia.

Na gruncie Konstytucji RP chronione jest życie (art. 38). Życie ludzkie jest wartością, która umożliwia człowiekowi korzystanie z innych praw i wolności, w tym o charakterze osobistym. Jest to wartość szanowana przez wszystkie systemy etyczne. W wyroku z dnia 30 września 2008 r.[240] Trybunał Konstytucyjny stwierdził, że życie ludzkie stanowi wartość o randze najwyższej w naszej cywilizacji i kulturze prawnej. Życie nie jest prawem konstytucyjnym lecz wolnością, bo życie nie jest wartością „dawaną” i nie ma przez to charakteru normatywnego. Ma ją dopiero regulacja sfery wolności życia[241]. Mówi się o „ochronie życia”, a nie „prawie do życia”. Przewidziana w art. 38 ochrona życia jest obowiązkiem spoczywającym na organach władzy publicznej, bo przepis mówi „Rzeczpospolita Polska zapewnia każdemu człowiekowi prawną ochronę życia”. Obowiązek ten dotyczy całego procesu życia człowieka i ustaje z momentem śmierci człowieka. Prawo do prawnej ochrony życia, choć jest jedną z najważniejszych wartości konstytucyjnych, ściśle związaną z godnością człowieka, nie ma charakteru absolutnego. Trybunał Konstytucyjny w wyroku z dnia 28 maja 1997 r. zaznaczył, że życie „musi pozostawać pod ochroną konstytucyjną w każdym stadium jego rozwoju” to jednak „w pewnych wyjątkowych sytuacjach ochrona tej wartości może zostać ograniczona lub nawet wyłączona ze względu na konieczność ochrony lub realizacji innych wartości, praw czy wolności konstytucyjnych”[242]. Można domagać się poświęcenia życia dla obrony terytorium kraju, jednak nikt nigdy nie może domagać się od jednostki poświęcenia godności[243]. Legalizacja zachowań naruszających tę wartość musi być usprawiedliwiona sytuacją kolizji dóbr, praw lub wolności konstytucyjnych, przy czym kolidujące wartości muszą być co najmniej aksjologicznie porównywalne do życia człowieka. Konieczna jest symetria dóbr: poświęcanego i ratowanego.

Z życiem wiąże się zdrowie rozumiane jako stan psychofizyczny człowieka. Podlega ochronie na podstawie art. 68 ust 1 Konstytucji RP. Ma charakter socjalny. Podobnie jak ochrona życia, także ochrona zdrowia jest obowiązkiem władz publicznych. Pomimo elementu niemajątkowego zawartego w treści prawa do ochrony zdrowia, nie można tego prawa utożsamiać

[239] Z. Góral, *Swoboda doboru pracowników i wolność pracy*, [w:] H. Lewandowski (red.) *Polskie prawo pracy w okresie transformacji w oświetleniu prawa wspólnotowego*, Warszawa 1997, s. 37.
[240] Wyrok TK z 30.09.2008 r., K. 44/07, OTK-A 2008 nr 7, poz. 126.
[241] M. Piechowiak, *Wokół konstytucyjnej ochrony życia. Próba oceny nowelizacji Konstytucji RP*, PS 1(96)2010, s. 31.
[242] Wyrok TK z 28.05.1997 r., K 26/96, OTK 1997 nr 2 poz. 19.
[243] M. Safjan, *Godność człowieka jako wartość konstytucyjna*, „Rzeczpospolita” z 14.06.1999 r., s. C1-C2.

z dobrem osobistym w rozumieniu art. 23 k.c. Ma ono odmienny charakter, inną treść i funkcję[244]. Do ochrony życia i zdrowia pracownika odnosi się art. 66, który w ustępie 1 gwarantuje prawo każdego człowieka do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, a w ustępie 2 gwarantuje prawo do dni wolnych od pracy. Ujęcie w jednym przepisie norm gwarantujących bezpieczne i higieniczne warunki pracy i prawo do odpoczynku nie jest przypadkowe[245]. Odpowiednie bowiem ukształtowanie czasu pracy jest jednym z elementów składających się na bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Jako emanację tej gwarancji postrzega się regulacje dotyczące minimalnego okresu dobowego lub tygodniowego odpoczynku[246]. Do realizacji praw uregulowanych w art. 66 Konstytucji RP ustrojodawca odesłał do ustawy zwykłej. Odesłanie dotyczy zarówno unormowania sposobu realizacji prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, jak i określania dni wolnych od pracy, płatnych urlopów oraz maksymalnego czasu pracy[247]. Prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, w swojej istocie nie mogącej podlegać ograniczeniu z uwagi na zdanie drugie ust. 3 art. 31 Konstytucji RP, obejmuje trzy fundamentalne prawa osoby zatrudnionej, a mianowicie: prawo do wiedzy w zakresie bhp, prawo do partycypacji w sferze bhp i prawo do uchylenia się od niebezpieczeństwa dla zdrowia lub życia przy pracy[248]. Art. 66 ust 2 nakłada obowiązek określenia w drodze ustawy norm czasu pracy. Normy czasu pracy dotyczą maksymalnych okresów pracy, w których pracownik może znajdować się w dyspozycji pracodawcy, a kwestia ta wiąże się z prawem do odpoczynku[249]. Normy czasu pracy nie obejmują tylko wymiaru dobowego, lecz obejmują także segmentację pracy w wymiarze tygodniowym, miesięcznym, a nawet rocznym[250]. Nie jest możliwe udzielenie dnia wolnego na podstawie art. 66 ust 2 Konstytucji RP, bo w tym przepisie nie zostały one określone. Dopiero ustawa wskazuje, który dzień jest wolny. Dlatego z art. 66 ust 2 nie można wywodzić jakichkolwiek roszczeń. Choć art. 66 jest przepisem blankietowym, to z całości konstytucyjnych norm wynika gwarancja zapewnienia pracownikowi możliwości codziennej i cotygodniowej regeneracji sił fizycznych i psychicznych[251]. Wypoczynek jest nierozerwalnie związany ze zdrowiem i życiem pracownika.

Z prawem do zdrowia człowieka łączy się prawo do nietykalności osobistej (art. 41). Prawo do nietykalności osobistej obejmuje nienaruszalność fizyczną i duchową jednostki[252]. Jest pojęciem szerszym aniżeli pojęcie nietykalności cielesnej w prawie cywilnym czy karnym. Obejmuje także

[244] L. Bosek, [w:] M. Safjan, L. Bosek, *Konstytucja RP. Komentarz*, t. I, 2016, s. 1548.
[245] T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2009, s. 332.
[246] A. Sobczyk, *Aksjologia wolności od pracy. Dni wolne od pracy*, [w:] *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*, t. I, *Teoria publicznego i prywatnego indywidualnego prawa pracy*, Legalis/el.
[247] Wyrok TK z 24.10.2000 r., K 12/00, OTK-A 2000, nr 7, poz. 255.
[248] J. Jankowiak, *Glosa do wyroku TK z 24.10.2000 r., K 12/2000*, „GSP – Przegląd Orzecznictwa" 2008, nr 4, s. 163-172.
[249] P. Prusinowski, *Czas pracy* [w:] M. Czuryk, P. Prusinowski (red.), *Prawo pracy*, Olsztyn 2024, s. 197.
[250] L. Garlicki, S. Jarosz-Żukowska, *komentarz do art 66 Konstytucji RP*, [w:] M. Zubik (red.), *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, 2016, Lex/el.
[251] J. Rumian, Praca w niedzielę i święta, Warszawa 2024, s. 130.
[252] Wyrok TK z 22.01.2013 r., P 46/09, OTK-A 2013 nr 1, poz. 3.

nietykalność w wymiarze psychicznym. W wyroku z dnia 5 marca 2013 r. [253] Trybunał Konstytucyjny określił nietykalność osobistą jako wolność od arbitralnej ingerencji władz publicznych w integralność fizyczną, duchową oraz psychiczną.

Jak już wspomniałam, wymienione prawa i wolności nie mają charakteru absolutnego. Mogą podlegać ograniczeniom na zasadach określonych w art. 31 ust 3. Przepis mówi, że „ograniczenia w zakresie korzystania z konstytucyjnych wolności i praw mogą być ustanawiane tylko w ustawie i tylko wtedy, gdy są konieczne w demokratycznym państwie dla jego bezpieczeństwa lub porządku publicznego, bądź dla ochrony środowiska, zdrowia i moralności publicznej, albo wolności i praw innych osób. Ograniczenia te nie mogą naruszać istoty wolności i praw". Oznacza to, że ingerencja może nastąpić tylko w wyjątkowych sytuacjach i być uzasadniona przyczynami wymienionymi w Konstytucji. W wyroku z dnia 10 kwietnia 2002 r. Trybunał Konstytucyjny wskazał, że „Granice swobody ustawodawcy wyznacza treść art. 31 ust 3 Konstytucji oraz treść ratyfikowanych przez Polskę aktów prawa międzynarodowego. Ograniczenia praw i wolności konstytucyjnych można ustanawiać tylko w drodze ustawy. W aspekcie materialnym ograniczenia praw i wolności mogą być ustanawiane tylko wtedy, gdy są konieczne w demokratycznym państwie dla jego bezpieczeństwa lub porządku publicznego, bądź dla ochrony środowiska, zdrowia i moralności publicznej, albo wolności i praw innych osób, przy czym ustanowione ograniczenia nie mogą naruszać istoty ograniczanego prawa czy wolności" [254] . Wkraczanie w sferę dóbr osobistych wymaga oparcia w akcie prawnym w randze ustawy. Akty niższego rzędu nie mogą być podstawą ograniczenia sfery konstytucyjnie chronionych praw i wolności. Niedopuszczalne jest też przeniesienie przez ustawodawcę na władzę wykonawczą kompetencji do stanowienia w rozporządzeniu wykonawczym przepisów ograniczających konstytucyjne wolności i prawa. Ustawowe ograniczenia nie mogą być interpretowane rozszerzająco [255] . Wkroczenie w sferę praw i wolności powinno odpowiadać zasadzie proporcjonalności (niezbędności). Ograniczenie powinno być też przydatne i konieczne. Z ochrony prawnej nie korzystają działania, których efekty są nieproporcjonalne do przysporzonej jednostce uciążliwości[256]. W odniesieniu do kontroli pracownika przez pracodawcę A. Sobczyk wskazał, że „pracodawca jest związany wszystkimi ograniczeniami jakie obowiązują każdą władzę. Należy więc kontrolę stosować proporcjonalnie, subsydiarnie i z poszanowaniem godności"[257]. Wszystkie graniczenia pracowników muszą być formułowane w sposób czyniący zadość wymaganiom konstytucyjnym, mogą nastąpić tylko wtedy, gdy przemawia za tym inna norma, zasada lub wartość

[253] Wyrok TK z 5.03.2013 r., U 2/11, OTK-A 2013 nr 3, poz. 24.
[254] Wyrok TK z 10.04.2002 r., K 26/00, OTK-A 2002, nr 2, poz. 18.
[255] Uchwała TK z 16.01.1996 r., W 12/94, OTK 1996, nr 1, poz. 4.
[256] W. Skrzydło, *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Warszawa 2013, s. 44; W. Skrzydło, *Polskie prawo konstytucyjne*, Lublin 2002, s. 167.
[257] A. Sobczyk, *Państwo zakładów pracy*, Warszawa 2017, s. 287.

konstytucyjna, a stopień ograniczenia musi pozostawać w odpowiedniej proporcji do rangi interesu, któremu to ograniczenie ma służyć.

W zakresie godności władze publiczne nie mogą dopuszczać do dyskryminacji. W art. 32 Konstytucji ujęta jest zasada równości w prawie oraz równości wobec prawa. Wynika z niej, że wszyscy są równi wobec prawa i nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiejkolwiek przyczyny. Norma zawarta w tym przepisie stanowi *„lex generalis* wobec pozostałych norm konstytucyjnych dotyczących zasady równości"[258]. W art. 33 Konstytucji RP sformułowano zasadę równouprawnienia płci, stanowiąc, że kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym lub gospodarczym. Trybunał Konstytucyjny wyjaśnił [259], że wszystkie podmioty prawne, charakteryzujące się daną cechą istotną w równym stopniu, mają być traktowane równo tzn. według jednakowej miary. Nie powinno się ich ani dyskryminować ani faworyzować. Wszelkie odstępstwa od nakazu równego traktowania muszą być mocno uzasadnione. Argumenty muszą mieć charakter relewantny [260] i proporcjonalny [261]. Zasady zakreślone w Konstytucji RP należy odnosić do przepisów kodeksu pracy, których celem jest eliminowanie zjawiska dyskryminacji w zatrudnieniu.

Wymienione wartości stanowią dobra konstytucyjne, które w szerokim zakresie podlegają również ochronie na gruncie prawa cywilnego, obejmującego dobra osobiste[262]. Jednak nie można generalizować i przyjąć, że dobra osobiste chronione na gruncie prawa cywilnego są tożsame z konstytucyjnymi wolnościami i prawami człowieka i obywatela. Wartości konstytucyjne mają inny charakter. Dobra osobiste oparte są o osobiste prawa podmiotowe, a dobra konstytucyjne są publicznymi prawami podmiotowymi[263]. W wyroku z dnia 23 czerwca 2023 r. Sąd Najwyższy podkreślił tę różnicę stwierdzając, że „Dobra osobiste wynikają z tych wartości niemajątkowych, które są ściśle związane z człowiekiem, obejmując jego fizyczną i psychiczną integralność albo będąc przejawem jego twórczej działalności; niepowtarzalną, pozwalającą na samorealizację indywidualność człowieka, jego godność oraz pozycję wśród innych ludzi. Dobrem osobistym jest wartość immanetnie złączona z istotą człowieczeństwa, naturą człowieka, niezależna od jego woli, stała, dająca się skonkretyzować i obiektywizować. W związku z tym dobra osobiste nie są tożsame

[258] M. Masternak-Kubiak, *Prawo do równego traktowania,* [w:] B. Banaszak (red.), A. Preisner (red.), *Prawa i wolności obywatelskie w Konstytucji RP*, Warszawa 2002, s.120;
[259] Wyroki TK z 9.03.1988 r., U 7/87, OTK nr 1988, nr 1, poz. 1; z 3.09.1996 r., K 10/96, OTK 1996, nr 4, poz. 33; z 14.05.2001 r., SK 1/00, OTK nr 2001, nr 4, poz. 84.
[260] Muszą pozostawać w bezpośrednim związku z celem i zasadniczą treścią przepisów, w których zawarta jest kontrolowana norma i służyć realizacji tego celu i treści.
[261] Waga interesu, któremu ma służyć zróżnicowanie sytuacji adresatów normy musi pozostawać w odpowiedniej proporcji do wagi interesów, które zostaną naruszone w wyniku nierównego traktowania podmiotów podobnych.
[262] K. Piasecki, *Komentarz do art 23 Kodeksu cywilnego* [w:] K. Piasecki (red.) *Kodeks cywilny. Komentarz. Księga pierwsza. Część ogólna*, Kraków 2003, s. 160-161.
[263] Wyroki SN z 20.09.2013 r., II CSK 1/13, OSNC-ZD 2014, nr D, poz. 69; z 24.09.2015 r., V CSK 741/14, OSNC 2016, nr 7-8, poz. 95.

z wolnościami i prawami człowieka, które są publicznymi prawami podmiotowymi."[264]. Nie można zatem przyjąć, że wszystkie wolności i prawa wskazane w Konstytucji RP powinny być chronione za pomocą środków przewidzianych w art. 24 k.c. „Z przepisów Konstytucji RP ustanawiających prawa osobiste, nawet takich jak art. 47, nie sposób wyprowadzić wniosku, że wszystkie wskazane w nich wartości stanowią dobra osobiste. Nie ma podstaw do przyjęcia, że wszystkie prawa podmiotowe o randze konstytucyjnej bądź ustawowej powinny być chronione za pomocą środków wskazanych w art. 24 k.c."[265]. Niektóre nadają się do ochrony tylko przepisami prawa administracyjnego, inne karnego, a jeszcze inne – jak godność – mogą być tylko fundamentem systemu prawnego i punktem odniesienia dla dóbr osobistych[266].

Powoływanie się na godność i art. 30 Konstytucji RP nie wystarczy dla uzyskania ochrony prawnej. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13 grudnia 2018 r. „Wszystkie dobra osobiste człowieka mają wspólne źródło w przyrodzonej mu godności. Samo jednak powoływanie się na nią nie wystarczy dla uzyskania ochrony prawnej"[267]. Przepisy mogą być stosowane jako samoistna podstawa rozstrzygnięcia sądowego bądź jako podstawa występująca obok przepisów ustawy[268]. Po myśli art. 8 ust 2 Konstytucji RP „Przepisy Konstytucji stosuje się bezpośrednio, chyba że Konstytucja stanowi inaczej". W Konstytucji RP (art. 30-56) nie ma w tej materii żadnego przepisu, co oznacza możliwość bezpośredniego stosowania przepisów Konstytucji RP. Samoistną podstawą mogą być tylko wtedy, gdy dany przepis sformułowany jest w sposób na tyle precyzyjny i jednoznaczny, że możliwe będzie tylko na jego podstawie rozstrzygnięcie konkretnej sprawy. Ale bezpośrednie stosowanie nie może prowadzić do pomijania regulacji zwykłych ustaw. W polskim porządku prawnym niewiele jest konstytucyjnej materii, która nie zostałaby skonkretyzowana w ustawodawstwie zwykłym. W orzecznictwie zwraca się uwagę, że normy konstytucyjne są normami programowymi wymagającymi dla swojego zastosowania rozwinięcia w ustawodawstwie zwykłym[269]. Zatem proces bezpośredniego stosowania przepisu Konstytucji RP występuje zwykle jako współstosowanie normy konstytucyjnej wraz z normą ustawową. Wszędzie tam, gdzie jakaś materia jest unormowana równolegle i przez Konstytucję i przez ustawy zwykłe, konieczne jest łączne uwzględnienie tych norm[270]. Pogląd o konieczności stosowania przepisów konstytucyjnych za pośrednictwem ustawy, która konkretyzuje regułę konstytucyjną[271] został potwierdzony w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 28 maja 2021 r.[272]. Sąd wskazał, że przepisy konstytucyjne nie

[264] Wyrok SN z 23.06.2023 r., II CSKP 1988/22, OSNC-ZD 2024 nr 2, poz. 18; wyrok SN z 6.05.2010 r., II CSK 640/09, Lex nr 598758.
[265] Wyrok SN z 31.05.2023 r., II CSKP 1251/22, Lex nr 3590461.
[266] P. Księżak, *Komentarz do art 23 kodeksu cywilnego*, [w:] P. Księżak, M. Pyziak-Szafnicka (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz. Część ogólna,* 2014 /Lex/el.
[267] Wyrok SN z 13.12.2018 r., I CSK 690/17, Lex nr 2591586.
[268] Postanowienie TK z 22.03.2000 r., P 12/98, Legalis 46956.
[269] Wyrok SN z 11.01.2013 r., I CSK 289/12, Lex nr 1288605.
[270] B. Banaszak, *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskie*j, Warszawa 2012, s. 891.
[271] Wyrok SN z 8.01.2009 r., I CSK 482/08, Lex nr 491552.
[272] Uchwała SN z 28.05.2021 r., III CZP 27/20, OSNC 2021/11/72.

mogą być bezpośrednią podstawą roszczeń zmierzających do uzyskania ochrony dóbr osobistych w relacjach między podmiotami prawa cywilnego, bo taka podstawa w systemie prawa polskiego wynika z art. 23-24 i art. 448 k.c. E. Łętowska uważa, że w bezpośrednim stosowaniu Konstytucji nie tyle chodzi o problem bezpośredniego jej stosowania w konkretnym sporze jako podstawy rozstrzygnięcia, ile o skłonienie do poszukiwania w niej inspiracji interpretacyjnej, kodu odczytania przez sąd ustawodawstwa zwykłego[273].

Przepisy konstytucyjne stanowią doniosłe wsparcie dla ochrony dóbr osobistych. Konstytucja co prawda nie tworzy katalogu dóbr osobistych, ale znacząco wpływa na wykładnię przepisów prawa cywilnego[274]. Przy czym, wzorce konstytucyjne powinny być odczytywane w świetle standardów i wartości Konwencji[275]. W wyroku z dnia 12 grudnia 2005 r. Trybunał Konstytucyjny stwierdził, że czuje się związany określeniem wartości i standardów Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności sporządzonej w Rzymie w dniu 4 listopada 1950 r[276]. Gdy umowa międzynarodowa jest ratyfikowana i ogłoszona w Dzienniku Ustaw to wchodzi do krajowego porządku prawnego i ma pierwszeństwo przed ustawami krajowymi.

2.3. Ochrona dóbr osobistych w świetle przepisów prawa pracy

Do czasu lutowej nowelizacji kodeksu pracy[277] nie było w nim regulacji dotyczących ochrony dóbr osobistych pracownika. W razie ich naruszenia pracownicy korzystali z ochrony przewidzianej przez art. 23 i 24 k.c.

U podstaw wprowadzenia do kodeksu pracy obowiązku pracodawcy szanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika legła potrzeba kształtowania w sferze stosunków pracy zachowań i postaw eliminujących instrumentalne traktowanie pracowników[278]. Wyeksponowania wymagała przede wszystkim godność. Przez pracowników była odczuwana jako podstawowy warunek ich podmiotowego traktowania. Zasadę poszanowania dóbr osobistych pracownika przez pracodawcę ujęto bezpośrednio w art. 11^1 k.p., pośrednio zaś w art. 11^2 k.p. (zasada równego traktowania) i w art. 11^3 k.p. (zasada niedyskryminacji). Przepisy te zostały łącznie dodane do

[273] E. Łętowska, *Co znaczy bezpośrednie stosowanie Konstytucji*, artykuł „Rzeczpospolita" z dnia 13.08.1996 r., nr 188. Konstytucja może być stosowana bezpośrednio. Sądy będą musiały wtedy poszukiwać szerszej podstawy rozstrzygnięcia niż przepisu ustawy zwykłej. Podstawy rozstrzygnięcia będą poszukiwać w normie, której treść wynikać będzie także z podstawy całego systemu prawnego jaką jest Konstytucja, określana jako „zwrotnik konstrukcyjny i aksjologiczny systemu prawa". Autorka artykułu stwierdziła w nim, że w bezpośrednim stosowaniu Konstytucji nie tyle chodzi o problem bezpośredniego jej stosowania w konkretnym sporze jako podstawy rozstrzygnięcia, ile o skłonienie do poszukiwania w niej inspiracji interpretacyjnej, kodu odczytania przez sąd ustawodawstwa zwykłego.

[274] M. Safjan, *Refleksje wokół konstytucyjnych uwarunkowań ochrony dóbr osobistych*, „Kwartalnik Prawa Prywatnego", 2002, z. 1, s. 225.

[275] Wyrok TK z 12.12.2005 r., K 32/04, OTK-A 2005, nr 11, poz. 132.

[276] Dz.U. z 1993 r. nr 61, poz. 284 ze zm. Zgodnie z art 91 ust 2 Konstytucji RP Konwencja ma pierwszeństwo stosowania przed ustawodawstwem krajowym.

[277] Ustawa z 2.02.1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz zmianie niektórych ustaw (Dz.U. nr 24, poz. 110).

[278] Z uzasadnienia projektu ustawy z dnia 2.02.1996 r. o zmianie ustawy – kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. nr 24, poz. 110).

kodeksu pracy i znalazły miejsce w katalogu podstawowych zasad prawa pracy. Stały się podstawowymi obowiązkami pracodawcy[279]. ”Zasada poszanowania dóbr osobistych pracownika sformułowana została w sposób imperatywny i należy ją rozpatrywać równocześnie w kategorii obowiązku pracodawcy i to obowiązku podstawowego, co oznacza, że pracodawca ponosi bezpośrednie ujemne konsekwencje prawne związane z naruszeniem tej zasady”[280] . Wprowadzone przepisy zasygnalizowały, że prawo pracy nie skupia się wyłącznie na zapewnieniu pracownikom bezpieczeństwa socjalnego, ale służy ochronie dóbr niematerialnych[281].

Nieinstrumentalne traktowanie pracowników w szczególny sposób dotyczy procesu kontroli, który może być przez pracowników postrzegany jako dotkliwy, a niekiedy wręcz wymierzony w ich dobra osobiste[282]. Ryzyko naruszenia dóbr osobistych kontrolowanego pracownika dostrzegł także ustawodawca i dał temu wyraz wprost w przepisach wprowadzonych do kodeksu pracy z dniem 21 lutego 2023 r.[283], a dotyczących monitoringu w różnych formach i pracy zdalnej. Na pracodawcę ustawowo został nałożony obowiązek informowania pracowników o wprowadzeniu i stosowaniu kontroli.

Najistotniejszy dla ochrony dóbr osobistych pracownika jest art. 11^1 k.p. Nie ma on charakteru przepisu bezroszczeniowego[284]. Ochrona w nim ujęta nawiązuje do cywilnoprawnej ochrony dóbr osobistych[285]. Ukształtowana jest jednak znacznie szerzej. W pojęciu „poszanowanie” mieści się zarówno poważanie, respektowanie, jak i ochranianie przed naruszeniem. Dla pracodawcy oznacza to nakaz powstrzymywania się od działań stanowiących bezpośrednią ingerencję w prawnie chronione dobra osobiste pracownika i jednocześnie nakaz podejmowania pozytywnych działań zmierzających do stworzenia odpowiednich warunków pracy, wolnych od ewentualnego zagrożenia lub naruszenia dóbr osobistych[286]. Wyrazem poważania dla godności i innych dóbr osobistych pracowników jest zapewnienie im odpowiednich warunków zatrudnienia w zakresie ochrony prywatności, zdrowia i życia pracownika, zasad wynagradzania, przeciwdziałania molestowaniu i molestowaniu seksualnemu, mobbingowi oraz podjęcie działań zmierzających do budowania dobrych relacji pomiędzy pracownikami i pomiędzy pracownikami a pracodawcą, budowania dobrej atmosfery w pracy i przeciwdziałanie konfliktom. W kulturze

[279] Wyrok SA w Katowicach z 31.10.2018 r., APa 27/18, Lex nr 3033931.
[280] K. Rączka, *Komentarz do art. 11^1 Kodeksu pracy,* [w:] M. Gersdorf, K. Rączka, W. Ostaszewski, M. Raczkowski, A. Zwolińska (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, 2024, Lex/el.
[281] T. Wyka, *Od bezpieczeństwa socjalnego w stronę bezpieczeństwa osobowego – o zmianach w Kodeksie pracy* [w:] *Stosunki zatrudnienia w dwudziestoleciu społecznej gospodarki rynkowej. Księga pamiątkowa z okazji jubileuszu 40-lecia pracy naukowej profesor Barbary Wagner*, Warszawa 2010, s. 112-117.
[282] M. Gładoch, *Mobbing a praca pod kierownictwem pracodawcy,* PiZS 2006, nr 4, s. 20.
[283] Ustawa z 1.12.2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2023 r., poz. 240).
[284] Tak J. Wratny, *Komentarz do art 11^1 k.p*., [w:] J. Wratny (red.), *Nowy kodeks pracy z komentarzem*, Warszawa 1996, s. 17.
[285] I. Boruta, *Komentarz do art 11^1 kodeksu pracy*, [w:] Z. Hajn (red.) *Zmiany w Kodeksie pracy* (red.), Warszawa 1996, s. 21.
[286] D. Dörre-Kolasa, *Komentarz do art 11^1 Kodeksu pracy* [w:] A. Sobczyk (red.) *Kodeks pracy. Komentarz*, 2023, Legalis/el; Z. Góral, *Kontrola pracownika a zasada ochrony jego godności i innych dóbr osobistych – zagadnienia wybrane* [w:] Z. Góral (red.) *Kontrola pracownika. Możliwości techniczne i dylematy prawne*, Warszawa 2010, s. 41-42.

każdej organizacji, wszelkie zachowania ukierunkowane na naruszenie czyiś dóbr osobistych powinny być postrzegane za niedopuszczalne. Narzędziem w realizacji tej powinności pracodawcy jest wpływanie na kształtowanie zasad współżycia społecznego. W postanowieniu z dnia 30 sierpnia 2018 r. Sąd Najwyższy powiedział, że „Pracodawca jest obowiązany wpływać na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego (art. 94 pkt 10 k.p.), ma obowiązek przeciwdziałać mobbingowi (art. 94^3 § 1 k.p.), ma obowiązek szanować godność i inne dobra osobiste pracownika (art. 11^1 k.p.). Z tych ogólnie sformułowanych obowiązków wynikają obowiązki szczegółowe – dbanie o dobrą atmosferę pracy, przeciwdziałanie konfliktom, zapobiegnie naruszaniu godności pracowników. Nie jest dopuszczalne (jest niezgodne z zasadami współżycia społecznego) wzajemne odnoszenie się do siebie pracowników z użyciem słów obraźliwych, wulgarnych, obelżywych i obscenicznych”[287]. Pracodawca powinien wskazywać określone wzorce zachowań oraz podejmować konkretne działania zmierzające do przeciwdziałania zjawiskom niepożądanym[288]. W tym celu może utworzyć kodeks etyki i zawrzeć w nim zarówno katalog pozytywnych i pożądanych zachowań w pracy, którymi pracownicy powinni kierować się podczas wykonywania zadań służbowych w miejscu pracy i poza nim, jak i katalog zachowań nagannych i nieakceptowalnych, za które pracownik poniesie konsekwencje. W celu przeciwdziałania naruszeniom godności i innych dóbr osobistych pracownika, pracodawca jest obowiązany do podejmowania jedynie działań prawnie dozwolonych, a jego zobowiązanie jest zobowiązaniem starannego działania, a nie rezultatu.

Art. 11^1 k.p. mówi o godności i innych dobrach osobistych pracownika nie wyliczając dóbr, które pracodawca ma obowiązek szanować. Godność znaczeniowo odpowiada wymienionej w art. 23 k.c. czci[289]. Godność i inne dobra osobiste nie tworzą odrębnej kategorii dóbr z uwagi na osobę pracownika. W orzecznictwie uznaje się je za dobra osobiste powszechnego prawa cywilnego[290]. Pracownikowi przysługują dobra, które są należne każdej osobie. W określeniu dobra osobistego należy zawsze odwoływać się do art. 23 k.c. i dorobku prawa cywilnego w zakresie wyodrębnienia poszczególnych dóbr osobistych. Ochrona przewidziana w prawie pracy dotyczy wszystkich dóbr osobistych, ale w szczególności zdrowia (np. w przypadku nie zapewnienia pracownikowi nieprzerwanego odpoczynku[291]), czci, nazwiska, wizerunku, nietykalności cielesnej i integralności seksualnej oraz prywatności. Stopień zagrożenia dóbr osobistych bywa różny. Decyduje o nim specyfika stosunków pracy, które z jednej strony cechuje podporządkowanie pracownika, a z drugiej strony ryzyko pracodawcy. Wśród dóbr osobistych najbardziej zagrożona jest godność

[287] Postanowienie SN z 30.08.2018 r., I PK 184/17, Lex nr 2541432.
[288] Szerzej D. Dörre-Kolasa, *Komentarz do art 11^1 Kodeksu pracy* [w:] A. Sobczyk (red.) *Kodeks pracy. Komentarz*, 2023, Legalis/el.
[289] Zauważyć jednak należy, że posługiwanie się dwoma określeniami dla oznaczenia tego samego dobra osobistego jest mylące i wydaje się, że treść art 11^1 k.p. powinna zostać zmieniona.
[290] Wyrok SN z 6.10.2020 r., I PK 55/19, Lex nr 3276561.
[291] L. Florek, Ł. Pisarczyk, *Prawo pracy,* Warszawa 2021, s. 10.

pracownika. W odniesieniu do niej, w kodeksie pracy stypizowana została dyskryminacja i szczególne jej przejawy takie jak molestowanie (art. 18^{3a} § 5 pkt 2) i molestowanie seksualne (art. 18^{3a} § 6) oraz mobbing (art. 94^3), a także obowiązek pracodawcy przeciwdziałania tym zjawiskom (art. 94 pkt 2b i art. 93^3).

Dyskryminacja jest zachowaniem, które wprost nakierowane jest lub skutkuje naruszeniem godności osoby fizycznej. Ustawodawca do kodeksu pracy nie wprowadził definicji pojęcia dyskryminacji, choć wielokrotnie nowelizował przepisy antydyskryminacyjne. W art. 11^3 jedynie zakazał jakiejkolwiek dyskryminacji. Rozumienia pojęcia dyskryminacji poszukuje się zatem w prawie Unii Europejskiej, Konstytucji RP oraz w socjologii[292]. Kierując się treścią wyroku Sądu Najwyższego z dnia 10 września 1997 r. wskazać można, że dyskryminacja to bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw wynikających ze stosunku pracy albo nierówne traktowanie pracowników ze względu na kryteria dyskryminacyjne i przyznanie z tych względów niektórym pracownikom mniejszych praw niż te, z których korzystają inni pracownicy, znajdujący się w takiej samej sytuacji faktycznej i prawnej[293].

Art. 11^2 ujmuje zasadę równości pracowników. Pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; w szczególności dotyczy to równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu. Art. 11^2 i art. 11^3 mają w praktyce największe znaczenie. Pojęcia użyte w tych przepisach nie są sobie tożsame. Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27 maja 2021 r. „Zasada niedyskryminacji jest kwalifikowaną postacią nierównego traktowania pracowników. Ścisły związek między zasadami wyrażonymi w art. 11^2 i art. 11^3 k.p. polega na tym, że jeśli pracownicy, mimo że wypełniają tak samo jednakowe obowiązki, traktowani są nierówno ze względu na przyczyny określone w art. 11^3 (art. 18^{3a} § 1 k.p.), wówczas mamy do czynienia z dyskryminacją. Jeżeli jednak nierówność nie jest podyktowana zakazanymi przez ten przepis kryteriami, wówczas można mówić tylko o naruszeniu zasady równych praw (równego traktowania) pracowników, o której mowa w art. 11^2 k.p., a nie o naruszeniu zakazu dyskryminacji wyrażonego w art. 11^3 k.p. Negatywne wyróżnienie dyskryminacji, jako kwalifikowanej postaci nierównego traktowania, służy przeciwdziałaniu najbardziej nagannym społecznie i szkodliwym przejawom tego zjawiska”[294].

---

[292] W ujęciu socjologicznym dyskryminacja oznacza formę nieusprawiedliwionego okolicznościami nierównego traktowania, charakteryzującego się długotrwałością i celowością, podstawą którego jest posiadanie przez daną osobę czy grupę osób określonej cechy (A. Winiarska, W. Klaus, *Dyskryminacja i nierówne traktowanie jako zjawisko społeczno-kulturalne*, Studia Biura Analiz Sejmowych, 2011, nr 2(26), s. 10-14). Do dyskryminacji odnosi się wyrok Trybunału Konstytucyjnego P 31/09 (OTK ZU 2010 nr 6/A, poz. 826. W prawie europejskim definicji należy poszukiwać w Konwencji nr 190 MOP, która podaje definicję przemocy w świecie pracy. Zakres pojęcia przemocy jest tu szerszy w porównaniu z przyjętymi w Polsce definicjami mobbingu, molestowania czy molestowania seksualnego. Z tego względu wiele nieetycznych zachowań pracodawcy nie spełnia przesłanek tych instytucji, a co za tym idzie pracownikowi nie przysługują uprawnienia przewidziane w art 94^3 § 3-4 k.p. czy art 18^{3d} k.p. (M. Kuba, *Nadużywanie uprawnień kontrolnych pracodawcy jako forma przemocy w świecie pracy*, PiZS 2023 r., nr 7 poz. 2).

[293] Wyrok SN z 10.09.1997 r., I PKN 246/97, OSNAPiUS 1998. nr 12, poz. 360.

[294] Wyrok SN z 27.05.2021 r., II PSKP 32/21, Lex nr 3181484.

W zakresie równości prawa nie występują kryteria uznawane za dyskryminacyjne. Przedmiotem porównania jest jedynie zakres obowiązków pracownika oraz sposób ich wykonania. W art 11^2 chodzi o zapewnienie równości, a nie o przeciwdziałanie i sankcjonowanie za dyskryminację [295]. Chodzi o wyrównywanie przez prawo nierównej rzeczywistej sytuacji pracowników.

Godność pracownika chroniona jest przed jakimkolwiek dyskryminowaniem, bezpośrednim lub pośrednim[296] i z przyczyn wskazanych w art. 11^3 i 18^{3a} k.p. Pracownicy powinni być traktowani równo w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, oceniania pracownika, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych w szczególności ze względu na wiek, płeć, niepełnosprawność, rasę, narodowość, pochodzenie etniczne, orientacja seksualna (cechy osobiste), religię, przekonania polityczne, przynależność związkową (wybory życiowe), zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy. W sprawie Kücükdeveci przeciwko Swedex Gmbh i Co KG Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej uznał zasadę niedyskryminacji ze względu na wiek za zasadę ogólną prawa Unii Europejskiej[297]. Natomiast w sprawie Dity Danosa przeciwko LKB Lizings SIA[298] za akt dyskryminacji ze względu na płeć uznał zwolnienie z pracy z powodów związanych ze stanem ciąży.

Katalog kryteriów dyskryminacyjnych jest otwarty zarówno w odniesieniu do cech związanych z osobą pracownika, jak i warunków zatrudnienia[299]. Skoro istnieje możliwość jego poszerzenia o kolejne kryteria to można przyjąć, że niedopuszczalna jest jakiejkolwiek dyskryminacja, a nie tylko dyskryminacja ze względu na wymienione ustawowo kryteria. Do katalogu przyczyn dyskryminacyjnych, tych pozakodeksowych, zaliczone zostało wykształcenie, kwalifikacje zawodowe, stan cywilny, rodzinny, majątkowy czy stan zdrowia, a także wygląd, pochodzenie społeczne i niekaralność. Każde nowopowstające kryterium powinno spełniać jeden ważny warunek, a mianowicie powinno mieć konkretny, weryfikowalny charakter (nie stanowi go pojęcie niedokreślone, nieostre), a wpływ konkretnego kryterium na gorsze traktowanie powinien wskazywać na brak społecznej akceptacji. Przyczyny dyskryminacyjne mogą dotyczyć

[295] A. Sobczyk, *Komentarz do art 11^2 kodeksu pracy* [w:] A. Sobczyk (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, 2024, Legalis/el.
[296] Dyskryminowanie bezpośrednie istnieje wtedy, gdy pracownik z jednej lub z kilku przyczyn był, jest lub mógłby być traktowany w porównywalnej sytuacji mniej korzystnie niż inni pracownicy. Dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium; lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania czy dostępu do szkolenia wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące temu celowi są właściwe i konieczne. Dyskryminowanie pośrednie zostało zdefiniowane dopiero w nowelizacji kodeksu pracy od dnia 1.01.2004 r. w dodanym art 18^{3a} § 3 k.p.
[297] Wyrok TSUE z 19.01.2010 r., Skarga C-555/07, Dz.U.UE.L 2000.303.16.
[298] Wyrok TSUE z 11.11.2010 r., Skarga C-232/09, Dz.U.UE.L.373.
[299] K. Bomba, *Podstawowe zasady prawa pracy* [w:] M. Czuryk, P. Prusinowski (red.), *Prawo pracy*, Olsztyn 2024, s. 43.

bezpośrednio osoby pracownika, ale też mogą odnosić się do osób, z którymi pracownik pozostaje w ścisłych relacjach i z uwagi na te relacje jest dyskryminowany w zatrudnieniu. W wyroku z dnia 7 czerwca 2022 r. Sąd Najwyższy poruszył kwestię dyskryminacji przez asocjację (dyskryminacja przez powiązanie/skojarzenie). Stwierdził, że „Dyskryminacja ze względu na określoną przesłankę nie musi polegać na tym, że dyskryminowany pracownik sam charakteryzuje się danym kryterium (należy do grupy osób odznaczających się negatywnie ocenianą przez pracodawcę cechą). Wystarczające jest wiązanie pracownika z osobą (osobami) należącą do tego kręgu podmiotów (art. 18^{3a}§ 1 k.p.)”[300]. Źródłem ochrony godności przed dyskryminacją przez asocjację jest orzecznictwo unijne, a przykładem jest wyrok w sprawie S. Coleman przeciwko kancelarii Attrige Law i Steve Law[301]. S. Coleman została zmuszona do odejścia z pracy w Kancelarii tylko dlatego, że miała dziecko z niepełnosprawnością. Sama nie posiadała cechy niepełnosprawności (cecha objęta ochroną). TSUE uznał, że wystarczającym powodem do uznania naruszenia prawa był sam motyw gorszego traktowania. Motywem kluczowym gorszego traktowania było uprzedzenie, niechęć, wobec osoby z niepełnosprawnością, zaś drugorzędnym była konieczność identyfikowania podmiotu noszącego cechę niepełnosprawności.

W praktyce stosunkowo często dochodzi do dyskryminacji pracowników w zakresie wynagrodzenia za pracę. Zgodnie z art. 78 § 1 k.p. wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym do jej wykonywania, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę[302] lub za pracę o jednakowej wartości[303], a wynagrodzenie to obejmuje wszystkie jego składniki, a także inne świadczenia np. odprawy pieniężne. Do oceny wartości porównywanych prac, stosuje się kryterium odpowiedzialności czy wysiłku fizycznego i psychicznego, a przy tym wszystkie kryteria klasyfikacyjne powinny być analizowane łącznie[304]. Jeżeli postanowienia układów zbiorowych pracy i innych porozumień faworyzują jednych pracowników z pokrzywdzeniem innych i naruszają zasadę równego traktowania to nie mogą obowiązywać. W wyroku z dnia 18 września 2008 r. w sprawie o dyskryminację w zakresie wynagrodzenia za pracę Sąd Najwyższy wyjaśnił, że „Zawarte w art. 18^{3c} § 1 k.p. pojęcia „jednakowej pracy” oraz „pracy o jednakowej wartości” mają różne znaczenie. W sytuacji, gdy w strukturze organizacyjnej pracodawcy występują stanowiska, na których świadczona jest jednakowa praca (rozumiana jako praca taka sama pod względem rodzaju i kwalifikacji wymaganych do jej wykonywania oraz ilości i jakości), nie zachodzi konieczność

[300] Wyrok SN z 7.06.2022 r., II PSKP 98/21, Legalis nr 1116866.
[301] Wyrok TSUE, Skarga C-303/06, ZOTSiS 2008/7B/I-5603.
[302] Prace jednakowe to prace takie same pod względem rodzaju, kwalifikacji koniecznych do ich wykonywania, warunków, w jakich są świadczone, a także ilości i jakości.
[303] Prace o jednakowej wartości to prace rodzajowo różne, lecz jednocześnie podobne na tyle, by je porównać, stosując kryteria określone w art 18^{3c} § 3 k.p..
[304] A.M. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2018, s. 85-86.

porównywania – przy pomocy kryteriów określonych w art. 18^{3c} § 1 k.p. - prac różniących się rodzajowo” [305] . Realna możliwość wskazania i zweryfikowania obiektywnych przesłanek porównywalności świadczonej pracy uprawniającej do jednakowego wynagrodzenia, o jakim mowa w art. 18^{3c} § 1 k.p., nie istnieje, gdy zajmowane przez pracownika stanowisko nie powtarza się w strukturze organizacyjnej pracodawcy. Prace tożsame pod względem rodzaju i kwalifikacji wymaganych do ich wykonywania mogą różnić się co do ilości i jakości, ale wówczas nie są pracami jednakowymi w rozumieniu tego przepisu. Ilość i jakość świadczonej pracy są bowiem w świetle art. 78 § 1 k.p. podstawowymi kryteriami oceny pracy dla potrzeb ustalania wysokości wynagrodzenia. Ocena czy ustalone przez strony wynagrodzenie może być uznane za właściwe nie powinna być oparta na subiektywnej ocenie charakteru pracy wykonywanej przez pracownika na danym stanowisku powinna być dokonana na podstawie obiektywnych wzorców. Nie może opierać się na kryterium płci[306].

Ochrona przed nierównym traktowaniem w zatrudnieniu dotyczy także kandydatów do pracy. Za dyskryminację bezpośrednią należy uznać sytuację, w której pracodawca odmówi zatrudnienia kandydata tylko dlatego, że jest kobietą, mimo że praca na danym stanowisku nie jest zabroniona kobietom, a kobieta ta ma wymagane kwalifikacje. Kobieta i mężczyzna ma równe szanse i powinni być równo traktowani w dziedzinie zatrudnienia [307] . Innym przykładem dyskryminacji ze względu na płeć jest nieprzychylne traktowanie kobiety w związku z ciążą lub macierzyństwem lub osiągnięciem wieku emerytalnego. Na gruncie ustawy o służbie cywilnej stanowisko w tej ostatniej kwestii zajął Trybunał Konstytucyjny i wskazał, że zróżnicowanie sytuacji prawnej kobiet i mężczyzn w zakresie możliwości rozwiązania z kobietą stosunku pracy po osiągnięciu niższego wieku emerytalnego w porównaniu z mężczyznami jest dyskryminacją ze względu na płeć[308].

Pod pojęciem dyskryminacji ze względu na płeć podpadają szczególne przypadki molestowania, potocznie nazywanego szykanami. Przepis art. 18^{3a} § 6 k.p. definiuje molestowanie seksualne jako niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery. Nie zawsze musi wystąpić kontakt fizyczny z ofiarą molestowania seksualnego. Czasami molestowanie ma tylko formę słowną z elementami werbalnymi. Mogą to być komentarze lub uwagi odnoszące się do sfery seksualnej. Takie miało miejsce w stanie faktycznym sprawy rozpatrywanej przez Sąd Okręgowy w Gorzowie Wielopolskim[309]. Uznając fakt molestowania Sąd ten jednocześnie stwierdził, że otwarte mówienie o swojej orientacji nie daje

[305] Wyrok SN z 18.09.2008 r., II PK 27/08, OSNP 2010, nr 3-4 poz. 41.
[306] A. Górnicz-Malcahy, M. Lewandowicz-Machnikowska, *Społeczne i prawne aspekty dyskryminacji płacowej kobiet*, www.repozytorium.uni.wroc.pl, (dostęp 11.10.2024).
[307] Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 5.07.2006 r., Dz. Urz. EU.L. nr 204 z 26.07.2006 r.
[308] Wyrok TK z 29.09.1997 r., K 15/97, OTK 1997 nr 3-4, poz. 37.
[309] Wyrok SO w Gorzowie Wielopolskim z 27.11.2012 r., VI Pa 56/12, Lex nr 1888897;

współpracownikom czy kierownictwu do publicznego jej ujawniania wobec postronnych osób, nie mówiąc już o wulgarnym i poniżającym komentowaniu tej orientacji w kontekście wykonywania przez powoda obowiązków pracowniczych, czy publicznym zwracaniu się do powoda przy użyciu słów wulgarnych wskazujących na jego orientację seksualną np. „pedale", „szwulu", „gej jesteś", „nie wiem kto takiego pedała przyjął do pracy". Na marginesie tej sprawy wyrażę wątpliwość, czy miejsce pracy jest miejscem odpowiednim do mówienia o intymnych szczegółach swojego życia, takich jak orientacja seksualna i sposób realizacji potrzeb seksualnych. Molestowanie może też wystąpić w formie z elementami pozawerbalnym. Może to być pokazywanie obrazów o podtekście seksualnym, eksponowanie przedmiotów o tematyce seksualnej, sugestywne spojrzenia czy gesty. Zachowania o podłożu seksualnym to „obraźliwe flirtowanie", „czynienie propozycji, domaganie się korzyści seksualnych albo proszenie o nie", „wywoływanie presji o charakterze seksualnym, „czynienie sugestywnych uwag i sprośnych aluzji", „obraźliwe komentowanie wyglądu albo ubioru", „opowiadanie dowcipów o tematyce seksualnej, „szantaż seksualny". Istotne jest, że zachowania te będą molestowaniem dopiero wtedy, gdy nie będą akceptowane przez drugą stronę. Osoba molestowana powinna się temu sprzeciwić, a sprzeciw powinien być wyraźny i stanowczy. Nie może być wątpliwości, że zachowanie osoby molestującej nie jest „mile widziane" w odczuciu osoby molestowanej. Pracownik powinien pokazać, że nie życzy sobie takich zachowań i należy ich zaprzestać[310]. Forma sprzeciwu nie jest w przepisach określona, a zatem może być dowolna. Może objawiać się unikaniem kontaktów ze sprawcą i nieodwzajemnianiem zachowań sprawcy. W wyroku z dnia 7 listopada 2018 r.[311] w sprawie o naruszenie zasady równego traktowania przez molestowanie seksualne wskazano, że pracownik ma obowiązek uprawdopodobnienia (nie udowodnienia) wystąpienia zachowania o charakterze seksualnym oraz swojego sprzeciwu na takie zachowanie. Wówczas na sprawcy spoczywa ciężar dowodu, że nie doszło do naruszenia zasady równego traktowania, z wyłączeniem możliwości uzasadnienia molestowania seksualnego jakimikolwiek obiektywnymi powodami.

W kontekście dyskryminacji w zatrudnieniu na uwagę zasługuje zagadnienie związane z poczuciem przynależności do określonej płci. Płeć człowieka (postrzegana czasami jako tożsama z integralnością seksualną) i poczucie przynależności do danej płci należy do praw gwarantowanych przez Konstytucję RP w art. 30 i art. 47 i oznacza ono ochronę prawną życia prywatnego, rodzinnego, czci i dobrego imienia oraz decydowania o swoim życiu oobistym. Szeroko rozumiana prywatność wielokrotnie kwalifikowana była jako dobro osobiste[312]. Kwestia dyskryminacji bezpośredniej ze względu na transpłciowość była przedmiotem rozstrzygnięcia Sądu Najwyższego z 8 grudnia 2022 r.[313]. Do pracy pozytywnie zrekrutowano osobę, która była w trakcie

[310] M. Kuba, *Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu pracowniczym*, Warszawa 2017, s. 171.
[311] Wyrok SN z 7.11.2018 r., II PK 229/17, OSNP 2019 r., nr 4 poz. 46.
[312] Wyrok SA we Wrocławiu z 12.02.2021 r., I ACa 1233/20, Lex nr 3751378.
[313] Wyrok SN z 8.12.2022 r., I NSNc 575/21, Legalis nr 2844918.

zmiany metrykalnej płci z męskiej na żeńską. Osoba ta ubierała się w strój kulturowo przypisany kobietom, była w trakcie terapii hormonalnej i uzyskała wyrok, w którym ustalono, że jest kobietą. Legitymowała się jednak dowodem tożsamości na mężczyznę. Osobie tej pracodawca uniemożliwił wykonywanie pracy w stroju żeńskim. Sąd uznał, że powódka w tej sprawie została potraktowana mniej korzystnie wyłącznie ze względu na jej tożsamość płciową. Generalnie pojęcie płci jest zagadnieniem skomplikowanym[314]. Gdy płeć gonadalna określana na podstawie gruczołów płciowych i płeć socjalna wynikająca z metryki urodzenia oraz płeć psychiczna są ze sobą spójne to jej określenie jest proste. Czasami jednak takiej tożsamości płciowej nie ma. Zjawisko transpłciowości występuje, gdy „głęboko odczuwane wewnętrzne i indywidualne doświadczenie płci społecznej" nie odpowiada płci określonej przy urodzeniu[315]. Prawo chroni jednak nie tylko płeć człowieka (integralność seksualna), ale także poczucie przynależności do danej płci. Tak stwierdził Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 22 marca 1991 r. mówiąc, że „poczucie przynależności do danej płci może być uznane za dobro osobiste"[316]. W wyroku z dnia 30 kwietnia 1996 r. Europejski Trybunał Sprawiedliwości (obecnie TSUE) wskazał, że „ponieważ prawo bycia niedyskryminowanym ze względu na płeć stanowi podstawowe prawo człowieka, zakres dyrektywy nie może być ograniczony tylko do dyskryminacji ze względu na fakt, że dana osoba jest takiej czy innej płci. Należy je rozszerzyć o dyskryminację wynikającą ze zmiany płci, która opiera się zasadniczo, jeśli nie wyłącznie na płci osoby, której to dotyczy"[317].

Kolejną z zabronionych przesłanek dyskryminacji jest niepełnosprawność (art. 11^3 i art. 18^{3a} k.p.)[318]. Wydaje się, że ze względu na tę cechę dobra osobiste osoby niepełnosprawnej są najczęściej naruszane. Dyskryminacja niepełnosprawnego może wystąpić zarówno w stosunku do osób niedotkniętych niepełnosprawnością, jak i w stosunku do grupy osób, w której wszystkie są dotknięte niepełnosprawnością. Grupy pracowników niepełnosprawnych nie można dzielić, bo przesłanka niepełnosprawności jest niepodzielna, nie dzieli ona na lepszych i gorszych pracowników niepełnosprawnych[319]. Zakaz dyskryminacji wiąże się z niepełnosprawnością, a nie z chorobą, chociaż czasami stan spowodowany chorobą może mieścić się w zakresie pojęcia niepełnosprawności[320]. Tak uznał ETPCz w wyroku z dnia 3 października 2013 r.[321], przy

[314] K. Imieliński, S. Dulko, M. Filar, *Transpozycje płci. Transseksualizm i inne zaburzenia identyfikacji płciowej*, Kraków 2001, s. 3-5.
[315] Zasady Yogyakarty – Zasady międzynarodowego prawa praw człowieka w odniesieniu do orientacji seksualnej oraz tożsamości płciowej, przyjęte w 2006 r., publ. w Polsce w 2009 r., (red.) K. Remin.
[316] Postanowienie SN z 22.03.1991 r., III CRN 28/91, Legalis nr 27282.
[317] Wyrok TSUE z 30.04.1996 r., C-13/94, Lex nr 114699.
[318] Ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy daje art. 2 dyrektywy 2000/78/WE.
[319] Wyrok TS z 21.01.2020 r., C-16/19, www.eur-lex.europa.eu, (dostęp 10 czerwiec 2024 r.). Wydany został w sprawie, gdzie zastosowano kryterium daty złożenia orzeczenia o niepełnosprawności w celu przyznania dodatku. Dodatek wypłacono wyłącznie tym niepełnosprawnym pracownikom, którzy orzeczenie o niepełnosprawności złożyli bezpośrednio po dacie spotkania z pracodawcą, nie był on natomiast wypłacony tym niepełnosprawnym, którzy orzeczenie o niepełnosprawności uzyskali przed tą datą i przed tą datą przedłożyli je pracodawcy.
[320] Niepełnosprawność należy rozumieć jako stan patologiczny spowodowany uleczalną lub nieuleczalną chorobą, w przypadku gdy choroba ta powoduje długotrwałe ograniczenie dla chorej osoby, które w powiązaniu z różnymi

rozpatrywaniu skargi pracownika-nosiciela wirusa HIV, zwolnionego z pracy na żądanie innych pracowników. Trybunał wskazał, że stan zdrowia, zwłaszcza problem zdrowotny taki, jak nosicielstwo HIV musi być uważany za motyw dyskryminacji, taki jak niepełnosprawność. Przy ocenie, czy skarżący był w sytuacji analogicznej do innych pracowników tego przedsiębiorstwa ETPCz przypomniał ugruntowane orzecznictwo, zgodnie z którym dyskryminacja oznacza odmienne traktowanie bez obiektywnego i rozsądnego uzasadnienia, osób znajdujących się w sytuacjach analogicznych albo porównywalnych. Jako pracownik spółki skarżący mógł w sposób uprawniony oczekiwać, że będzie nadal pracował, jeśli nie dopuścił się aktu, jaki zgodnie z prawem pracy mógł uzasadniać jego zwolnienie. ETPCz nie podzielił argumentu rządu, że korzystne dla skarżącego orzeczenie nie rozwiązałoby problemu, bo pracodawca musiałby wziąć na siebie koszty przedłużających się perturbacji w przedsiębiorstwie, a skarżący nadal stykałby się z wrogim środowiskiem.

W celu ochrony dóbr osobistych niepełnosprawnych pracowników, szczególnie ochrony godności, pracodawca został zobowiązany do wprowadzenia racjonalnych usprawnień. W art. 23a ust 3 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych[322] wyraźnie postanowiono, że niedokonanie niezbędnych racjonalnych usprawnień uważa się za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu w rozumieniu przepisów art. 18^{3a} § 2-5 k.p. Katalog środków został wymieniony w art. 5 dyrektywy 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r.[323]. Katalog środków nie ma charakteru zamkniętego i powinien być interpretowany szeroko. Może swym zakresem obejmować także rozwiązania związane z różnymi formami organizacji czasu pracy, a w usprawiedliwionych sytuacjach także skrócenie wymiaru czasu pracy[324]. Zgodnie z motywem 16 preambuły dyrektywy 2000/78 wprowadzenie takich środków jest najważniejszym czynnikiem w walce z dyskryminacją niepełnosprawnych. Jednak wprowadzenie usprawnień ma być racjonalne, a zatem powinno odbywać się zarówno z poszanowaniem słusznych interesów pracodawcy, jak i interesów niepełnosprawnego pracownika.

---

barierami mogą utrudniać (choć nie pozbawiać całkowicie) danej osobie pełne uczestnictwo w życiu społecznym na równych zasadach z innymi pracownikami.

[321] Wyrok ETPCz z 3.10.2013 r., skarga nr 552/10, Lex nr 1483985.

[322] Dz.U. z 1997 r., nr 123, poz. 776.

[323] Dz.U.UE.L.2000.303.16

[324] Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z 11.04.2013 r. w połączonych sprawach C-335/11 i C/337/11 na tle wątpliwości interpretacyjnych dotyczących dyrektywy Rady 2000/78/WE z 27.11.2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy, jakie powstały na tle pojęcia „niepełnosprawność" oraz tego w jaki sposób należy rozumieć obowiązki pracodawcy w zakresie racjonalnych usprawnień dla osób niepełnosprawnych. Trybunał opowiedział się za szeroką wykładnią pojęcia racjonalnego usprawnienia. Powinno ono obejmować środki materialne i organizacyjne, w tym także wymiar i organizację czasu pracy. W uzasadnieniu swojego stanowiska Trybunał odniósł się do kryterium racjonalności usprawnienia wskazując, że przesłanka racjonalności wiąże się ze zwolnieniem pracodawców z nieproporcjonalnie wysokich obciążeń. W konkretnych sprawach sądy krajowe powinny oceniać sytuację, biorąc pod uwagę wpływ usprawnienia na organizację pracy i koszty pracodawcy, a następnie dodatkowo rozważyć, czy usprawnienie jest proporcjonalne w sytuacji pracodawcy. Ocena proporcjonalności usprawnienia musi odbywać się indywidualnie w odniesieniu do sytuacji konkretnego przedsiębiorstwa, przy uwzględnieniu rozmiaru, środków finansowych, którymi przedsiębiorca dysponuje, a także możliwości pozyskania środków publicznych lub pomocy publicznej z innych źródeł. Od pracodawcy oczekuje się więc inicjatywy w zakresie pozyskiwania takich środków.

W wyroku z dnia 10 lutego 2022 r.[325] TSUE wskazał, że pojęcie „racjonalnych usprawnień dla osób niepełnosprawnych" wymaga, by pracownikowi, który ze względu na swą niepełnosprawność został uznany za niezdolnego do wykonywania najważniejszych czynności na zajmowanym przez siebie stanowisku, przydzielono inne stanowisko, w odniesieniu do którego ma on wymagane kompetencje, zdolności i dyspozycyjność. Warunkiem jest, aby taki środek nie nakładał na pracodawcę nieproporcjonalnie wysokich obciążeń. Dotyczy to także niepełnosprawnego pracownika, który został zatrudniony na okres próby. TSUE uznał, że nie będzie dyskryminacją niepełnoprawnego i naruszeniem jego godności, skrócenie okresu wypowiedzenia w związku z długotrwałą nieobecnością pracownika spowodowaną niezdolnością do pracy. Przepisy prawa w tym zakresie odnoszą się bowiem do wszystkich pracowników, a nie tylko pracowników niepełnosprawnych, a zachowanie normalnych zasad wypowiadania umów w takiej sytuacji byłoby niezwykle uciążliwe dla pracodawcy i mogło odstraszać od zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Nie jest jednak dopuszczalne skrócenie okresu wypowiedzenia, gdy nieobecność niepełnosprawnego pracownika będzie wiązała się z niewykonaniem przez pracodawcę swoich obowiązków w zakresie wprowadzenia racjonalnych usprawnień przewidzianych w art. 5 dyrektywy 2000/78/WE tj. środków umożliwiających osobie niepełnosprawnej dostęp do pracy i jej wykonywanie, a także rozwój zawodowy i kształcenie.

Art. 11^3 k.p. i 18^{3a} k.p. chronią pracowników przed dyskryminacją ze względu na narodowość. Ochrony tej nie można jednak pojmować jako oznaczającej równy dostęp do wszelkich stanowisk w Polsce, bez względu na obywatelstwo. Są bowiem przepisy szczególne, które uzależniają prawo do zatrudnienia np. w służbie publicznej od posiadania obywatelstwa polskiego.

Nie można też dyskryminować pracownika z powodu szeroko rozumianych przekonań politycznych czy religijnych. Pracownik ma prawo publicznego wyznawania religii, światopoglądów czy poglądów filozoficznych natomiast pracodawca w tych sprawach powinien zachować bezstronność. Pracownicy są chronieni przed dyskryminacją z tych przyczyn, nie jest to jednak ochrona generalna. Pracodawca może wprowadzić obowiązujący wszystkich zakaz eksponowania na terenie zakładu pracy symboli religijnych, jednak takie ograniczenie powinno mieć charakter wyjątkowy. Raczej sam pracownik powinien ograniczyć się w eksponowaniu przekonań religijnych w sposób nadmierny w stosunkach pracowniczych, bo może to stanowić naruszenie zasad współżycia społecznego[326].

Biorąc pod uwagę, że godność jest dobrem osobistym związanym z konkretną osobą to konieczne jest, aby czynności dyskryminujące były wymierzone w konkretnego pracownika, a nie w grupę pracowników.

[325] Wyrok TS z 10.02.2022 r., C-485/20, www.eur-lex.europa.eu. (dostęp 10.07.2024 r.).
[326] Wyrok SN z 6.09.1990 r., I PRN 38/90, Legalis nr 27028.

Ochrona godności i dóbr osobistych pracownika przed dyskryminacją jest szeroka. Jednak „nie ma podstaw do utożsamiania każdego aktu dyskryminacji z naruszeniem godności pracownika”[327]. Za dopuszczalne należy uznać różnicowanie pracowników, gdy będzie ono usprawiedliwione i racjonalne oraz gdy będzie uwzględniało cechę różniącą pracowników. Różnicowanie praw pracowniczych powinno mieć oparcie w odrębnościach związanych z obowiązkami ciążącymi na danych osobach, sposobem ich wypełnienia czy też ich kwalifikacjami[328]. Jak zaznaczył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 8 stycznia 2008 r.[329] różnicowanie nie jest dyskryminacją wówczas, gdy o zróżnicowaniu zdecydowały względy obiektywne. Na etapie rekrutacji wolno pracodawcy wskazać minimalne warunki wiekowe czy sprawnościowe dostępu do zatrudnienia, gdy jest to konieczne dla sprawnego wykonywania określonej pracy czy dostosowania posiadanych kwalifikacji do wymagań. Dojdzie wtedy do wykluczenia albo wszystkich osób zbyt młodych lub wszystkich osób niepełnosprawnych. Obiektywnie uzasadnione będzie też nie wybranie pracownika na opiekuna merytorycznego projektu badawczego, jeśli żona tego pracownika zajmuje stanowisko kierownika tego projektu. Powstałby wówczas stosunek bezpośredniej zależności służbowej między małżonkami. „Zastosowanie kryterium zakazu bezpośredniej podległości służbowej między osobami bliskimi na etapie wyboru kandydata na stanowisko pracy nie ma charakteru dyskryminującego, skutkującego nierównym traktowaniem”[330]. Przytoczyć w tym miejscu należy przypadek odmowy przez Sąd Apelacyjny w Lublinie uznania, iż umowa o pracę zawarta z kobietą w ciąży jest pozorna[331]. Zdaniem Sądu takie uznanie prowadziłoby w praktyce do wprowadzenia zakazu zwierania umów o pracę z kobietami w ciąży, a to byłoby sprzeczne z zakazem dyskryminacji w stosunkach pracy. Z kolei, w przypadku prowadzonej przez pracodawcę polityki zwolnień, w doborze pracowników kwalifikowanych do zwolnienia pracodawca może wskazywać na przydatność pracownika do pracy, jego kwalifikacje i umiejętności zawodowe, doświadczenie zawodowe, staż i przebieg dotychczasowej pracy, dyspozycyjność wobec pracodawcy. Nie wszystkie kryteria muszą mieć jednakowe znaczenie. Pracodawca może niektórym przypisać prymat nad innymi, gdy tego wymaga istota i cel prowadzonej przez niego działalności. Kryteria odnoszące się do osobistej sytuacji pracownika, takie jak obowiązek utrzymania rodziny, samotne wychowywanie dzieci czy niepełnosprawność, posiadanie innych źródeł dochodu czy łatwość znalezienia innego zatrudnienia, powinny być brane pod uwagę jedynie pomocniczo. Ustalone zasady postępowania, a zwłaszcza kryteria doboru pracowników do zwolnienia, powinny być zastosowane jednakowo do wszystkich

[327] Wyrok SN z 8.10.2009 r., II PK 111/09, OSNP 2011, nr 9-10, poz. 126.
[328] Wyrok SN 19.02.2008 r., II PK 256/07, OSNP 2009, nr 9-10, poz. 116.
[329] Wyrok SN z 8.01.2008 r., II PK 116/07, OSNP 2009, nr 3-4, poz. 38.
[330] Wyrok SN z 3.02.2021 r., I PUNPP 1/21, Lex nr 3117714.
[331] Wyrok SA w Lublinie z 29.04.1999 r., III AUa 49/99, OSA 2000, nr 3 poz. 11.

pracowników, a odstępstwa od przyjętych zasad wymagają bardzo przekonującego uzasadnienia[332]. Typowanie osób, z którymi ma nastąpić rozwiązanie stosunku pracy w ramach indywidualnych lub grupowych zwolnień z pracy, nie może mieć arbitralnego i dowolnego charakteru[333]. W wyroku z dnia 2 marca 2022 r. Sąd Najwyższy stwierdził, że jeśli pracodawca przeprowadza redukcję zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych to w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy nie powinien ograniczyć się tylko wskazania, że przyczyną są zmiany organizacyjne czy redukcja etatów lecz powinien wskazać także przyczynę wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru), chyba że jest ona oczywista lub znana pracownikowi. „Dopiero wskazanie kryteriów doboru pracownika do zwolnienia, jako uzupełnienie ogólnie określonej przyczyny rozwiązania stosunku pracy w postaci zmian organizacyjnych, uwidacznia cały kontekst sytuacyjny, w jakim doszło do zwolnienia konkretnej osoby”[334]. Dla pracownika, który może odczuć rozwiązanie umowy jako naruszające jego godność, informacja o kryterium doboru wydaje się mieć wielkie znaczenie. Wiedza ta pomoże pracownikowi zorientować się dlaczego to jemu złożono oświadczenie tej treści, a mając takie rozeznanie, może bardziej świadomie podejmować decyzję o ewentualnym podważeniu zasadności dokonanego przez pracodawcę rozwiązania stosunku pracy. Innym aspektem sprecyzowania przyczyny wyboru pracownika do zwolnienia, jest umożliwienie sądowi zbadania, czy przyczyna wypowiedzenia umowy jest prawdziwa oraz czy zastosowano obiektywne i sprawiedliwe kryteria doboru pracownika do zwolnienia. Sąd nie ocenia przy tym celowości działań organizacyjnych lub ekonomicznych podejmowanych przez pracodawcę i wskazanych przezeń jako przyczyna rozwiązania stosunku pracy[335]. W wyroku z dnia 19 stycznia 2016 r. Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, że „Nabycie uprawnień emerytalnych i – pośrednio – osiągnięcie wieku emerytalnego, stanowi dopuszczalne i społecznie uzasadnione kryterium doboru pracownika do zwolnienia w przypadku redukcji zatrudnienia. Nie może natomiast stanowić samoistnej przyczyny wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę”[336]. Nie będzie mowy o dyskryminacji, jeżeli przyczyną rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem nie było osiągnięcie wieku emerytalnego lecz przyczyną tą było zmniejszenie zatrudnienia w związku z ograniczeniem zadań w spółce z uwzględnieniem niekorzystnych prognoz rynkowych na lata następne. Kryterium nabycia uprawnień emerytalnych i osiągnięcie wieku emerytalnego stanowić może jedynie przyjęte przez pracodawcę prawnie dozwolone i społecznie uzasadnione kryterium doboru do zwolnienia, ale nie może stanowić samej przyczyny zwolnienia. Konieczne jest też, aby to samo kryterium do zwolnienia zastosowano w stosunku do innych pracowników. Wypowiedzenie umowy o pracę z powodu wyłącznie nabycia przez kobietę prawa do emerytury jest nieuzasadnione w rozumieniu

[332] Wyrok SN z 14.03.2013 r., I PK 243/12 Lex nr 1448686.
[333] Wyrok SN z 19.01.2016 r., I PK 72/15, Lex nr 2005653.
[334] Wyrok SN z 2.03.2022 r., III PSKP 55/21, Lex nr 3408432.
[335] Wyrok SN z 8.03.2012 r., III PK 59/11 Lex 1211169.
[336] Wyrok SN z 19.01.2016 r., I PK 72/15, MoPr 2017/8/394; wyrok SN z 19.03.2008 r., I PK 219/07, Legalis nr 105007; uchwała SN (7) z 19.11.2008 r., I PZP 4/08, OSNP 2009, nr 13-14, poz. 165.

art. 45 § 1 k.p. i narusza zakaz dyskryminacji sformułowany w art. 11^3 k.p. ze względu na płeć i wiek. Nie stanowi dyskryminacji zastosowanie kryterium wieku przy wyborze pracownika do zwolnienia z uwagi na złą sytuację ekonomiczną, gdy pracodawca rozwiązuje umowę o pracę z pracownikiem młodszym, któremu łatwiej znaleźć pracę [337]. Nie może być uznane za dyskryminację polecenie pracy w godzinach nadliczbowych, jeżeli pracodawca przy wyborze pracownika do jej wykonania nie kierował się przyczynami dyskryminującymi. Praca w godzinach nadliczbowych zlecona zgodnie z przepisami stanowi obowiązek pracownika, a odmowa wykonania polecenia jest naruszeniem jego pracowniczego obowiązku. Polecenie pracy w godzinach nadliczbowych nie jest działaniem bezprawnym, a tym samym nie może skutkować nierównym traktowaniem.

W celu intensywniejszej ochrony godności, zdrowia i akcentowanej w doktrynie „wolności od prześladowania"[338] w kodeksie pracy ujęte zostały regulacje dotyczące mobbingu[339] i obowiązku pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi. W art. 94^3 k.p. mobbing zdefiniowany został jako „działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników". W definicji tej przedstawione zostały cztery podstawowe cechy tego zjawiska, które muszą wystąpić kumulatywnie. Jest to: systematyczność i długotrwałość zachowań, brak racjonalnych przyczyn leżących u ich podstaw oraz wrogie nastawienie do ofiary przejawiające się złośliwością zachowań sprawcy, który za cel ma poniżenie lub ośmieszenie ofiary. Ostatnią cechą mobbingu jest skutek w postaci upokorzenia i izolacji ofiary z zespołu pracowniczego, wywołania u pracownika zaniżonej samooceny, poczucia wyalienowania, zagrożenia i krzywdy. Mobbing jest zjawiskiem o charakterze dynamicznym. Z reguły rozpoczyna się niewinnie. Na wstępie są drobne i incydentalne przypadki. Z biegiem czasu wachlarz negatywnych zachowań staje się nieograniczony. Tak jak na początku może to być opowiadanie anegdot na temat wybranej osoby, to w kolejnych etapach jest to już częste krytykowanie i to bez powodu, upokarzanie w obecności innych pracowników lub osób trzecich i oczernianie, opowiadanie niewybrednych żartów, wykonywanie obraźliwych gestów, ignorowanie, wyzywanie, grożenie, ostentacyjne nie odzywanie się oraz rozpowszechnianie plotek i rozpowiadanie kłamstw. Zachowania mobbera prowadzą do izolowania ofiary, utrudniania jej komunikowania się z otoczeniem, podważania umiejętności, zastraszania. Na koniec może wystąpić fizyczna agresja. Sumie takich zdarzeń dopiero z upływem czasu daje się przypisać cechę

[337] Wyrok SN z 7.04.2011 r., I PK 238/10, OSNP 2012, nr 17-18, poz. 214.
[338] W. Cieślak, J. Stelina, *Mobbing (prześladowanie) – próba definicji i wybrane zagadnienia prawne*, „Palestra" 2003, nr 9-10, s. 76.
[339] Zastępczo dla określenia mobbingu stosuje się pojęcie „bullying", które pochodzi od wyrazu bully, a które oznacza znęcanie się, dręczenie, terror w środowisku pracy.

mobbingu. Częstotliwość występowania zdarzeń i ich granice czasowe nie zostały przez ustawodawcę zakreślone. Skoro zachowanie ma być nacechowane uporczywością i długotrwałością nękania lub zastraszania pracownika to wystarczy ustalenie, że zachowanie trwało przez wiele miesięcy i zaistniało w tym czasie wiele zachowań składających się na mobbing. W każdej sprawie granica czasowa jest oceniana indywidualnie. Okres mobbingowania może też być stosunkowo krótki, gdy ofiarą jest osoba o subtelnej psychice, a mobber będzie działał z dużym nasileniem złej woli. Wtedy skutki w postaci zaniżonej oceny przydatności zawodowej, poniżenia lub ośmieszenia pracownika, izolacji lub wyeliminowania go z zespołu współpracowników wystąpią szybciej[340]. W przypadku mobbingu nie ma potrzeby poszukiwania początkowej daty. Jego istotą jest bowiem nagromadzenie zachowań skierowanych przeciwko pracownikowi, zmierzających do wywołania skutków wymienionych w art. 94^3 § 2 k.p. Z punktu widzenia kwalifikowania określonego zachowania jako mobbingu nie ma też znaczenia jego przyczyna. Działania mobbera mogą być nawet nieumyślne[341]. W wyroku z dnia 7 maja 2009 r. Sąd Najwyższy wyraził pogląd, zgodnie z którym „uznanie określonego zachowania za mobbing art. 94^3 § 2 k.p. nie wymaga stwierdzenia po stronie prześladowcy działania ukierunkowanego na osiągnięcie celu (zamiaru) ani wystąpienia skutku". W wyroku z dnia 31 stycznia 2018 r.[342] Sąd Apelacyjny w Warszawie stwierdził, że zachowania mobbera muszą być naganne, niemające usprawiedliwienia w normach moralnych czy zasadach współżycia społecznego, a taki charakter mogą mieć również niebędące bezprawnymi w rozumieniu innych przepisów zachowania polegające na realizacji uprawnień względem podwładnych czy współpracowników, np. przez zastosowanie kary porządkowej czy wydawanie poleceń.

W ocenie zachowań pracodawcy pod kątem mobbingu i naruszenia godności i innych dóbr pracownika należy mieć na uwadze, że w procesie pracy pracodawca realizuje swoje kierownicze uprawnienia względem podwładnych czy współpracowników, w tym wydaje polecenia i stosuje kary porządkowe. Zachowania pracodawcy polegające na korzystaniu przez niego z przysługujących mu uprawnień z natury rzeczy nie są bezprawne i nie podpadają pod mobbing. W uzasadnieniu wyroku z dnia 8 grudnia 2005 r. wydanego w sprawie, w której postawiony został wobec przełożonego zarzut stosowania mobbingu poprzez wydawanie poleceń pracy w godzinach nadliczbowych Sąd Najwyższy stwierdził, że „Zasadą jest więc obowiązek pracowniczego podporządkowania się poleceniom pracodawcy oraz wyjątkowa możliwość odmowy ich wykonania w przypadku sprzeczności z przepisami prawa lub umową o pracę. W każdym razie wydawanie przez pracodawcę pracownikowi poleceń dotyczących pracy jest zwykłym sposobem realizacji stosunku pracy, a nawet jedną z jego istotnych cech. Dotyczy to także wykonywania pracy

[340] Wyrok SA w Katowicach z 8.11.2018 r., III APa 47/18, Legalis nr 1871236.
[341] Wyrok SN z 16.03.2010 r., I PK 203/09, Legalis nr 373888.
[342] Wyrok SA w Warszawie z 31.01.2018 r., III APa 25/16, Lex nr 2467973.

w godzinach nadliczbowych”[343]. W wyroku z dnia 4 czerwca 2002 r.[344] Sąd Najwyższy stwierdził, że odmowa udzielenia urlopu wypoczynkowego w żądanym terminie, czy skierowania na studia podyplomowe mieszczą się we władztwie pracodawcy i nie są bezprawne. To samo dotyczy uwag odnośnie niewłaściwego stroju, umieszczenia w aktach osobowych notatek o zachowaniu powódki, jej niepremiowania, czy pozyskiwania informacji u poprzednich pracodawców. Jako przejaw mobbingu nie może zostać potraktowane wszczęcie postępowania dyscyplinarnego, jeżeli istnieją podstawy do jego wszczęcia[345]. Swobodnemu uznaniu pracodawcy należy także pozostawić sprawę udzielenia pracownikowi urlopu bezpłatnego[346]. Do uprawnień pracodawcy należy podejmowanie decyzji kadrowych, w tym proponowanie nowych warunków pracy i płacy, do zwolnienia z pracy włącznie, a także podejmowanie określonego trybu rozwiązania stosunku pracy[347]. Pod pojęcie mobbingu nie będzie podpadać zachowanie polegające na wysyłaniu pracownikowi pism w okresie zwolnienia lekarskiego. W uzasadnieniu wyroku z dnia 25 lipca 2003 r. Sąd Najwyższy stwierdził „stres jest właściwością osobniczą i niewymierną, przeto nie można uznać, że wystosowywanie przez pracodawcę do powoda pism w okresie zwolnienia lekarskiego naruszało jego dobra osobiste, gdyż przeczy temu zarówno treść tych pism, jak i ich charakter. W postępowaniu pozwanej nie dopatruje się Sąd Najwyższy ani winy, ani złej woli”[348]. Także towarzysząca zapowiedzianym zwolnieniom z pracy atmosfera napięcia psychicznego wśród załogi zakładu pracy nie oznacza stosowania mobbingu przez pracodawcę[349]. Wydaje się jednak, że w pojęciu mobbingu powinno się mieścić zachowanie pracodawcy polegające na celowym stwarzaniu atmosfery napięcia i niepokoju. Stwarzanie takiej atmosfery nie sprzyja pracy i prawidłowym stosunkom międzyludzkim i nie jest zgodne z zasadami współżycia społecznego, którymi pracodawca powinien się kierować.

Choć nie jest to zabieg prosty, to należy rozróżniać mobbing od aktów wielokrotnego naruszania dóbr osobistych pracownika czy aktów jednorazowych naruszeń dóbr. Przykładowo, stosowany przez pracodawcę z przyzwyczajenia zwrot „daj mi do telefonu tę k…” w odniesieniu do konkretnej pracownicy jest „tylko” naruszeniem jej dobra osobistego w postaci czci, ale nie jest mobbingiem. Uważam, że w takiej sytuacji nie dochodzi do obniżenia czy zakwestionowania pozycji zawodowej pracownika. Nie będzie mobbingiem, a jednorazowym naruszeniem czci, obraźliwa ocena pracownika, a także zachowanie pracodawcy naruszające dobra osobiste pracownika, jeżeli nie pozostają w „normalnym” związku z wykonywaną pracą.

Do naruszenia godności i innych dóbr osobistych pracownika może dojść nie tylko na skutek zachowań dyskryminujących czy mobbingowych, ale także w przypadkach nie

[343] Wyrok SN z 8.12.2005 r., I PK 103/05, OSNP 2006, nr 21-22, poz. 321.
[344] Wyrok SN z 4.06.2002 r., I PKN 249/01, OSNP 2004, nr 7, poz. 118.
[345] Uchwała SN z 30.03.1994 r., I PZP 9/94, OSNP 1994, nr 2, poz. 26.
[346] Wyrok SN z 21.10.2003 r., I PK 559/02, niepubl.
[347] Wyrok SN z 17.02.2004 r., I PK 253/03, niepubl.
[348] Wyrok SN z 25.07.2003 r., I PK 330/02 niepubl.
[349] Wyrok SN z 20.03.2007 r., II PK 221/06, OSNP 2008, nr 9-10, poz. 122.

przeciwdziałania tym zjawiskom. Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi nie ma wymiaru rezultatu lecz ma wymiar obowiązku starannego działania[350]. Wystarczy zatem, że pracodawca podejmie działania polegające na szkoleniu pracowników, informowaniu ich o niebezpieczeństwie i konsekwencjach dyskryminacji i mobbingu oraz na stosowaniu procedur, które umożliwiają wykrycie i zakończenie negatywnych zjawisk. W procedurach przyjętych w danej jednostce należy określić zasady, na jakich ma się odbywać przeciwdziałanie negatywnemu zjawisku, wskazać osobę upoważnioną do działania i wyznaczyć jej kompetencje. Szczególnie jest to ważne, gdy wśród załogi są sygnaliści. W każdym przypadku, przyjęte procedury muszą gwarantować pracownikowi poufność. Tożsamość pracownika powinna być znana tylko osobie wyznaczonej do ochrony i tylko do tej osoby powinny trafiać zgłoszenia wysyłane pocztą zewnętrzną lub wewnętrzną w kopercie oznaczonej napisem „poufne". Postępowanie wyjaśniające powinno być prowadzone z zachowaniem odpowiedniej dyskrecji i anonimowości zgłaszającego pracownika, chyba, że pracownik sam z niej dobrowolnie zrezygnuje. Generalnie, przy tworzeniu procedur pracodawca powinien mieć na uwadze zasadę poszanowania godności i dóbr osobistych pracowników oraz obowiązki wynikające z art. 94 k.p., w tym obowiązek przestrzegania zasad współżycia społecznego. Jeśli, mimo starannego działania i rzeczywistego wprowadzenia właściwych środków zaradczych doszło do mobbingowania, to albo sam mobbingowany pracownik nie korzystał z możliwości przeciwdziałania temu zjawisku, albo mobberzy naruszali swoje obowiązki pracownicze i nie szanowali procedur, albo zbiegły się oba te elementy.

Obowiązek poszanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika na gruncie prawa pracy został dodatkowo podkreślony w wprowadzonych do kodeksu zmianach. Nowelizacja, która weszła w życie w dniu 21 lutego 2023 r.[351] uprawniła pracodawcę do kontroli prewencyjnej pracownika w formie monitoringu wizyjnego, korespondencji czy trzeźwości i jednocześnie wskazała na konieczność poszanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika przy jej przeprowadzaniu. Ustawodawca, w zakresie nieuregulowanym przepisami kodeksu pracy w art. 22^1 § 5 k.p. odesłał do przepisów o ochronie danych osobowych, co przesądza o konieczności stosowania w prawie pracy przepisów o ochronie danych osobowych w kontekście art. 47 i 51 Konstytucji RP. Wszelkie rozwiązania przyjęte w kodeksie pracy dostrzegają słabszą pozycję pracownika w stosunkach pracy i ją umacniają.

[350] Wyrok SN z 3.08.2011 r., I PK 35/11, Legalis nr 458994.
[351] Ustawa z dnia 1.12.2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2023 r. poz. 456).

2.3.1. Rodzaje dóbr osobistych

Ujęty w art. 23 k.c. katalog dóbr osobistych człowieka nie jest wyczerpujący. Poza wymienionymi w nim dobrami osobistymi takimi jak zdrowie, wolność, cześć, wizerunek, nazwisko, pseudonim, swoboda sumienia, tajemnica korespondencji, nietykalność mieszkania oraz twórczość naukowa, artystyczna, wynalazcza i racjonalizatorska, pod wpływem doktryny i orzecznictwa powstały kolejne dobra osobiste. Wśród wszystkich dóbr osobistych, szczególną doniosłość w stosunkach pracy ma godność (cześć), zdrowie i życie, nietykalność cielesna, wolność i prywatność.

Zdrowie jest wprost wymienione w art. 23 k.c. Obok zdrowia ustawodawca nie wymienił życia, ale te dwie wartości należy łączyć. To co zagraża zdrowiu zagraża także życiu, a przy całkowitym zniszczeniu zdrowia zniszczone jest życie. Zdrowie rozumiane jest jako pełna sprawność i dobre samopoczucie, fizyczne i psychiczne[352]. Według Światowej Organizacji Zdrowia (WHO) zdrowie to nie tylko całkowity brak choroby czy kalectwa, ale też stan pełnego, fizycznego, umysłowego i społecznego dobrostanu (dobrego samopoczucia)[353]. Według konwencji nr 155 MOP z 1981 r. dotyczącej bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy[354], zdrowie pracowników to także fizyczne i psychiczne czynniki bezpośrednio związane z bezpieczeństwem i higieną pracy. Oznacza to, że na ochronę zdrowia i życia w stosunkach pracy należy patrzeć przez pryzmat bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (art. 15 k.p. i art. 94 pkt 4 k.p.). Realizacja obowiązku pracodawcy w tym zakresie ujęta została w art. 207 § 2 k.p. Pracodawca jest zobowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki[355]. Obowiązek pracodawcy ma charakter generalny i bezwzględny, co oznacza że żadna przyczyna nie usprawiedliwi pracodawcy w nie zrealizowaniu obowiązku i nie zwolni go od ponoszenia odpowiedzialności. Obowiązek zapewnienia bhp rozumiany jest szeroko, dotyczy każdego aspektu związanego z pracą. Obejmuje zapobieganie wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym. Odbywa się to przez odpowiednie wykorzystanie osiągnięć nauki i techniki (bezpieczeństwo warunków pracy), ale też przez zapewnienie dobrej atmosfery w pracy (higiena warunków pracy). Obowiązkiem pracodawcy jest zapewnienia spokoju i komfortu psychicznego w miejscu pracy[356]. Elementy te ściśle wiążą się ze sobą, bo niewłaściwy układ stosunków międzyludzkich wpływa na

[352] T. Zieliński (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2000, s. 188.
[353] Definicja Światowej Organizacji Zdrowia w: H. Szewczyk, *Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu*, Warszawa 2007, s. 443.
[354] Weszła w życie 11.08.1983 r.
[355] Szerzej T. Wyka, *Ochrona zdrowia i życia pracownika jako element treści stosunku pracy*, Warszawa 2003, s. 138-140.
[356] T. Wyka, *Prewencyjna kontrola zdrowia pracownika – przesłanki, skutki, granice* [w:] Z. Góral (red.) *Kontrola pracownika. Możliwości techniczne i dylematy prawne*, Warszawa 2010, s. 55.

bezpieczeństwo pracy[357]. Zobowiązaniu pracodawcy do zapewnienia pracownikowi bezpiecznych i higienicznych warunków pracy odpowiada regulacja z art. 210 § 1 k.p., według której pracownik może powstrzymać się od wykonywania pracy, gdy zapewnione mu warunki pracy nie odpowiadają przepisom bhp i stanowią zagrożenie dla jego zdrowia. Wymienione w art. 23 k.c. zdrowie, jak i prawo do pracy w bezpiecznych i higienicznych warunkach są dobrami osobistymi. Dobro w postaci prawa do bezpiecznych i higienicznych warunkach znalazło uznanie w orzecznictwie i w doktrynie[358]. Do bezpieczeństwa i higieny, jako dobra osobistego odwołuje się art. 207 § 2 pkt 5 k.p., według którego o obowiązku pracodawcy uwzględniania ochrony zdrowia młodocianych, pracownic w ciąży lub karmiących piersią oraz pracowników niepełnosprawnych w ramach podejmowanych przez pracodawcę działań profilaktycznych, art. 207^1 § 1 k.p., stanowiący o obowiązku informowania pracowników o zagrożeniach dla zdrowia i życia występujących w zakładzie pracy, art. 209^2 § 1 i 2 k.p., który mówi o obowiązku podjęcia stosownych działań w razie możliwości zagrożenia dla zdrowia i życia, a także wystąpienia zagrożenia dla zdrowia i życia. W przepisach działu VI oddanych problematyce czasu pracy, także jest odwołanie dobra osobistego. Powierzenie pracownikowi pracy w nieodpowiednich warunkach powinno być oceniane jako uchybienie godności pracownika szczególnie, gdy stan ten ma charakter stały lub długotrwały[359].

Obowiązki pracodawcy w zakresie bhp mają charakter prewencyjny. Po myśli rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy[360] pracodawca ma obowiązek dokonania oceny ryzyka związanego z pracą.

Zdrowie pracowników jest dobrem osobistym chronionym nie tylko przepisami bhp, ale także przepisami o czasie pracy. Z ochroną zdrowia wiąże się prawo do odpoczynku[361]. Przepisy kodeksu pracy mówią o urlopie wypoczynkowym i okresie odpoczynku. Jedno i drugie powinno być nieprzerwane. Zarówno dłuższy wypoczynek jak i krótszy odpoczynek potrzebne są dla zregenerowania organizmu pracownika do dalszej pracy. Stąd konieczność ich realizacji w naturze

---

[357] A.M. Świątkowski, *Bezpieczeństwo i higiena pracy*, *Komentarz*, Kraków 2003, s. 7.

[358] Wyroki SN z 9.07.2009 r., II PK 311/08, Lex 53304; z 21.06.2011 r., III PK 96/10, OSNP 2011 nr 19-20 poz. 246; J. Jankowiak, „*Indywidualne bhp" jako pracownicze dobro osobiste*, PiP 2009, nr 5, s. 95.

[359] H. Szewczyk, *Ochrona dóbr osobistych pracownika (uwagi de lege lata i de lege ferenda),* cz. 1, PiZS 2010, nr 1, s. 4.

[360] Rozporządzenie MPiPS z 26.09.1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (t.j. z 2003, Dz.U. nr 169, poz. 1650).

[361] Wyrok SN z 18.03.2015 r., I PK 191/14, Lex nr 1712805. W piśmiennictwie prawo do odpoczynku utożsamiane jest z prawem do prywatności (M. Wujczyk, *Prawo pracownika do ochrony prywatności*, Warszawa 2012, s. 284-285) albo z godnością (H. Szewczyk, *Klauzula opt-out a ochrona życia i zdrowia pracowników wykonujących zawody medyczne* [w:] *Prawo pracy i prawo zabezpieczenia społecznego. Teraźniejszość i przyszłość. Księga jubileuszowa profesora Zdzisława Kubota*, Warszawa 2018, s. 234). P. Prusinowski (*Okresy odpoczynku a naruszenie dóbr osobistych pracownika*, PiZS 2019, nr 4, s. 40-44) wskazał, że „o wyróżnieniu danej wartości (dobra) decyduje punkt odniesienia. Jeśli jest nim osoba fizyczna, to można mówić o jej prywatności, godności czy życiu rodzinnym. Natomiast, gdy w osobie tej widzimy przede wszystkim pracownika, to wówczas na pierwszym planie pojawi się jego zdrowie, regeneracja sił, odpoczynek, a przede wszystkim prawo do bezpiecznych warunków pracy".

i brak możliwości zrzeczenia się prawa do odpoczynku przez pracownika[362]. Sąd Najwyższy wyraźnie potwierdza związek pomiędzy przepisami bhp a przepisami o czasie pracy. „Praca bez wypoczynku, dobowego i tygodniowego jest zagrożeniem dla dobra osobistego pracownika, jakim jest zdrowie”[363], jest naruszeniem godności pracownika[364], by w wyroku z dnia 21 czerwca 2011 r. sformułować tezę, że „Prawo pracownika do odpoczynku może być uznane za dobro osobiste, odrębne od zdrowia oraz prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy”[365].

Ochrona życia i zdrowia posunięta jest w prawie pracy tak daleko, że ustawodawca uprawnił pracownika do powstrzymania się od wykonywania pracy, jeżeli warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia i życia pracownika, albo gdy wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom. Ochrona będzie przysługiwała, gdy obie te przesłanki wystąpią łącznie. W sprawie, gdzie pracownik odmówił świadczenia pracy, powołując się na brak certyfikatu bezpieczeństwa używanego sprzętu, Sąd Najwyższy oddalił powództwo pracownika wobec uznania, że nie została spełniona druga przesłanka, czyli bezpośrednie zagrożenie życia lub zdrowia pracownika[366]. Zaakcentować trzeba, że pracodawca zobowiązany jest do zapewnienia pracownikowi, faktycznego bezpieczeństwa, a nie tylko realizacji obowiązków z powszechnie obowiązujących przepisów bhp[367].

Uważam, że zdrowie należy łączyć z takimi wartościami jak spokój psychiczny[368] i nietykalność cielesna[369]. Nietykalność cielesną należy ujmować na tyle szeroko, by ochroniła przed różnymi postaciami seksualnego molestowania[370]. Najprostszym przykładem naruszenia nietykalności cielesnej jest uderzenie. Naruszy nietykalność cielesną seksualny szantaż i zachowania wpływających na atmosferę w pracy[371]. Także przymus seksualny, który ma miejsce, gdy pracodawca lub przełożony składa propozycję bądź żąda seksualnych względów w zamian za przyjęcie do pracy, jej utrzymanie czy awans. Nietykalność cielesną naruszą także zachowania sprawcy, który swojej ofierze będzie okazywał zainteresowanie seksualne, niepożądane przez nią. Takie zachowania mogą polegać na lubieżnych żartach, rozmowach czy komentarzach

[362] Wyrok SN z 3.02.2011 r., III PK 32/10, Lex nr 1375430.
[363] Uchwała z 13.03.2008 r., I PZP 11/07, OSNP 2008, nr 17-18, poz. 247; z 3.06.2008 r., I PZP 10/07, OSNP 2008, nr 23-24, poz. 342; wyrok z 23.07.2009 r., II PK 26/09, Lex nr 533037; także wyrok TK z 24.10.2000 r., K 12/00, Dz.U. z 2000 r., nr 92, poz. 1025 z glosą T. Nycz w: PiZS, 2002, nr 4, s. 33-41.
[364] Uchwały SN z 13.03.2008 r., I PZP 11/07, OSNP 2008, nr 17-18 poz. 247, z 3.06.2008 r., I PZP 10/07, OSNP 23-24 poz. 342; wyroki SN z 23.07.2009 r., II PK 26/09, Lex nr 533037, z 8.10.2009, II PK 110/09, Lex nr 558295.
[365] Wyrok SN z 21.06.2011 r., III PK 96/10, OSNP 2012, nr 15-16, poz. 189; z 18.08.2010 r., II PK 228/09, Lex nr 599822, z aprobującą glosą J. Jankowiaka.
[366] Wyrok SN z 11.05.2006 r., I PK 191/05, OSNP 2007, nr 9-10, poz. 128.
[367] Wyrok SN z 19.2.1980 r., I PR 87/80, Lex nr 14567.
[368] Choć Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 marca 1987r. (I CR 64/88) uznał je za odrębne dobro. Zdaniem H. Szewczyk w*: Równość płci w zatrudnieniu*, chodzi tu *de facto* o ochronę podstawowego dobra osobistego jakim jest zdrowie, zaś judykatura mnoży ponad rzeczywistą potrzebę dobra osobiste, które mają podlegać ochronie.
[369] A. Szpunar, *Ochrona dóbr osobistych*, Warszawa 1979, s.122.
[370] J. Warylewski, *Molestowanie seksualne w miejscu pracy*, PiP 1999, nr 3, s. 60-62.
[371] H. Szewczyk, *Pojęcie prawne molestowania seksualnego w zatrudnieniu (w świetle art 18^{3a} § 6 k.p.)*, PiP 2014, nr 11, s. 37-52.

o charakterze seksualnym, dotykaniu, pieszczotach, spojrzeniach i gestach kojarzących się z płciowością. Sprawca w ten sposób będzie budował wokół ofiary wrogą, nieprzyjazną atmosferę. Istota nietykalności cielesnej wiąże się ze zdrowiem, ale godzi także w godność człowieka. W granicach nietykalności cielesnej mieści się także wolność od niedozwolonych oddziaływań na ciało człowieka[372]. Granice tej wolności nie są w prawie wystarczająco ostro zarysowane. Sporne jest, czy w pojęciu nietykalności cielesnej mieści się także „czystość", „integralność seksualna"[373] i „swoboda życia seksualnego" [374]. Specyfika przedmiotu ochrony uzasadnia wyodrębnienie integralności seksualnej jako odrębnego dobra osobistego[375].

Wolność jest dobrem osobistym wprost wymienionym w art. 23 k.c. Wolność ma wiele znaczeń. W wąskim rozumieniu to swoboda poruszania. W szerokim rozumieniu to wolność wypowiedzi, wolność pracy[376], wolność od zamącania stanu spokoju psychicznego świadomością tego, że jest się złośliwie niepokojonym[377], wolność od obawy i strachu i od działania pod przymusem, od użycia przemocy lub zrealizowania groźby przez inną osobę[378], także wolność od presji psychicznej wywieranej na zachowanie pracownika[379]. Z wolności rozumianej jako swoboda poruszania się wyprowadzane też bywa prawo do niezakłóconego komunikowania się, tajemnica korespondencji i mir domowy[380], a także „autonomia informacyjna"[381]. Każda osoba, także pracownik, ma swobodę zażądania, by inne osoby nie wnikały w informacje o niej i jej życiu, poza zakres jaki sama wyznaczy, albo jaki powinien być udostępniony innym z uwagi na rolę w życiu społecznym. Do grupy wartości mających w swojej istocie wolność należy wolność sumienia, wyznania, gromadzenia wiedzy, decydowania o miejscu pobytu. W literaturze rozróżniono wolność negatywną, rozumianą jako wolność „od czegoś" oraz wolność pozytywną rozumianą jako wolność „do czegoś"[382]. Przy tym rozróżnieniu, wspomniana wolność pracy oznacza wolność do wyboru pracy (wolność pozytywna) i wolność od pracy przymusowej (wolność negatywna). Pierwszy aspekt wolności pracy oznacza swobodny i równy dostęp do danej pracy, dla wszystkich osób spełniających wymogi w zakresie kwalifikacji zawodowych, predyspozycji psychofizycznych i stanu zdrowia. Natomiast drugi aspekt oznacza swobodę w zakresie dysponowania całokształtem

[372] D. Dörre-Nowak, *Ochrona godności i innych dóbr osobistych pracownika*, Warszawa 2005, s. 118.
[373] Wyrok SN z 22.03.1991r., III CRN 28/91, Legalis nr 27282.
[374] J. St. Piątowski, *Ewolucja ochrony dóbr osobistych* (w:) E. Łętowska (red.) *Tendencje rozwoju prawa cywilnego*, Wrocław 1993, s. 30; odmiennie, że są to odrębne dobra osobiste, S. Grzybowski, *Ochrona…,* s. 90.
[375] B. Janiszewska, *Komentarz do art. 23* (w:) J. Gudowski, *Kodeks cywilny. Komentarz*, t. I, Warszawa 2021.
[376] Wyrok TK z 23.06.1999 r., K 30/98, OTK ZU 1999, nr 5, poz. 101.
[377] S. Grzybowski, *Ochrona dóbr osobistych według przepisów ogólnych prawa cywilnego*, Warszawa 1957, s. 106. Na wolność od złośliwego niepokojenia wskazuje także J. A. Piszczek, *Cywilnoprawna ochrona godności pracowniczej*, Toruń 1981, s. 54-55 podkreślając, że nie chodzi tu o ochronę całości życia uczuciowego czy spokoju psychicznego przed jakimkolwiek naruszeniem, lecz tylko o ochronę przed niepokojeniem o zabarwieniu złośliwym. Uznanie tego dobra zezwala na ochronę całej sfery życia uczuciowego związanego z uczestniczeniem w prawnym stosunku pracy.
[378] M. Pazdan, *Dobra osobiste i ich ochrona* (w:) M. Safjan (red.) *System Prawa Prywatnego, t. 1, Prawo cywilne – część ogólna*, Warszawa 2007, s. 1120; J. St. Piątkowski, *Ewolucja...*, s. 29, A. Szpunar*, Ochrona…,* s. 124.
[379] A. Szpunar, *Zadośćuczynienie za szkodę niemajątkową*, Bydgoszcz 1999, s. 100.
[380] J. Barta, R. Markiewicz, *Internet a prawo*, Kraków 1998, s. 27.
[381] Ibidem, s. 32.
[382] I. Berlin, *Dwie koncepcje wolności*, Warszawa 1987, s. 60.

woich kwalifikacji i zdolności do wykonywania pracy i pobierania z tego pożytków w sposób wybrany przez siebie, przy założeniu, że nie szkodzi to innym[383]. Wolność pracy, ogranicza zakaz konkurencji. Istotą zakazu konkurencji jest wyłączenie możliwości praktycznego wykorzystania wiedzy i umiejętności uzyskanych w toku zatrudnienia w samodzielnej działalności konkurencyjnej oraz przy wykonywaniu pracy na rzecz podmiotów, które taką działalność prowadzą, a nie umożliwienie korzystania z tej wiedzy i umiejętności w ogóle[384]. Ważne jest, aby wolność nie była limitowana ponad rzeczywistą potrzebę[385]. Wolność jako dobro osobiste, powinno być wiązane ze swobodą wyboru miejsca pracy oraz podstawy prawnej zatrudnienia, a także z dobrowolnym uzgodnieniem przez strony warunków zatrudnienia[386]. Wolność pracy dotyczy pracowników i pracodawców[387]. Pracodawca ma wolność zatrudniania pracowników. Poza pojęcie wolności pracy wykracza pojęcie prawa do pracy[388]. Obejmuje ono prawo wszystkich zdolnych i chętnych do pracy do korzystania ze wsparcia jakie daje państwo w uzyskaniu pracy lub pomocy w sytuacji przejściowego pozostawania bez pracy. Prawo do pracy nie może być jednak rozumiane jako gwarancja uzyskania pracy przez każdego kto pracy poszukuje.

Przepisy kodeksu pracy stały się podstawą do formułowania pracowniczego dobra osobistego w postaci prywatności. Prawo do prywatności nie zostało wymienione wśród dóbr osobistych ujętych w art. 23 k.c. Znajduje jednak powszechne uznanie w doktrynie i orzecznictwie[389]. Prywatność w pojęciu ogólnym to prawo do „bycia pozostawionym w spokoju"[390], to obszar wolny od ingerencji[391]. T. Liszcz uważa, że istota prawa do prywatności jest ujawniana jako autonomia jednostki w sferze życia prywatnego tj. jako wyłączne prawo decydowania o tym, jakie informacje dotyczące tej sfery będą udostępnione nią innym osobom (autonomia informacyjna – art. 51 i 49 Konstytucji RP) oraz jako prawo do samodzielnego bez ingerencji osób trzecich , podejmowania decyzji dotyczących życia prywatnego (autonomia decyzyjna – art. 47 i 48 Konstytucji RP). Można wyróżnić jeszcze trzeci komponent prawa do prywatności, określany jako prawo do odosobnienia (samotności)[392].

---

[383] H. Szewczyk, *Zakres pojęcia "wolność" w indywidualnym i zbiorowym prawie pracy (zarys problematyki)*, „Studia Prawnicze" 2002, z. 1, s. 150.
[384] M. Lewandowicz-Machnikowska, *Glosa do wyroku SN z 4.11.2010 r., II PK* [w:] OSP 2012, nr 10, poz. 100.
[385] M. Lewandowicz-Machnikowska, *Zakaz konkurencji* [w:] K. W. Baran (red.) *System Prawa Pracy*, t. III *Indywidualne Prawo Pracy. Część Szczegółowa*, Warszawa 2021, s. 425.
[386] A.M. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2004, t. II, s. 44.
[387] H. Szewczyk, *Zakres pojęcia „wolność"*..., s. 150.
[388] D. Dörre-Nowak, *Ochrona godności i innych dóbr osobistych pracownika*, Warszawa 2005, s. 123 wskazuje, że na zasadę wolności pracy składa się tylko treść art 10 § 1 k.p. i art 11 k.p., który reguluje zasadę dobrowolności nawiązania stosunku pracy oraz ustalenia warunków pracy i płacy natomiast przepis art 10 § 1-3 k.p. stanowi szerszą zasadę – zasadę prawa do pracy.
[389] M. Wujczyk, *Prawo pracownika…,* s. 438;
[390] *To be let alone* – tak uznawali prekursorzy prawa do prywatności, a to S. D. Warren i L. D. Brandeis, *The Right to Privacy*, „Harvard Law Review" 1890, nr 4, s. 193-220, za K. Motyka, *Spory wokół prawa do prywatności na przykładzie Stanów Zjednoczonych* [w:] K. Motyka (red.) *Prawo do prywatności. Aspekty prawne i psychologiczne*, Lublin 2001;
[391] M. Safjan, *Wyzwania dla państwa prawa*, Warszawa 2007, s. 111.
[392] T. Liszcz, *Prywatność* [w:] K. W. Baran (red.) *System Prawa Pracy,* t. I. *Część ogólna*, Warszawa 2017, s. 310.

Dużą rolę w wyodrębnieniu tego dobra odegrały poglądy Andrzeja Kopffa z początku lat 70 XX wieku. Zaprezentował on tezę, że sfera życia prywatnego należy do dóbr osobistych człowieka i jest chroniona w systemie prawa cywilnego przez art 23 k.c. W pojęciu życia prywatnego rozdzielił on dwie sfery: sferę intymnego życia osobistego i sferę prywatnego życia osobistego[393]. Pierwsza sfera to emocje, uczucia, życie seksualne, nałogi i ta sfera może być niedostępna nawet dla najbliższych członków rodziny, a druga sfera to funkcjonowanie w pracy, rodzinie, gronie znajomych czy gronie przyjaciół. Często zaciera się granica pomiędzy sferą zawodową i prywatną. Całkowitej ochronie podlega sfera intymności. Ona nie jest dla pracodawcy dostępna. Tylko wyjątkowo mogą pojawiać się okoliczności usprawiedliwiające ujawnienie faktów cudzego życia intymnego np. gdy pozostaje to w związku z dochodzeniem lub ochroną własnych praw przed sądem. Natomiast ochrona sfery życia prywatnego – ze względu na czynnik „usprawiedliwionego zainteresowania" – nie ma charakteru bezwzględnego[394]. Ochrona sfery życia prywatnego jest mniej rygorystyczna[395]. Obie sfery, intymności oraz życia prywatnego, jednak zawsze zasługują na ochronę.

W sferę prywatności wpisują się dobra odnoszące się do tożsamości osobistej takie jak: wizerunek, nazwisko i pseudonim oraz dobra dodane do listy dóbr osobistych przez orzecznictwo jak głos, pochodzenie czy orientacja seksualna. Najczęściej wykorzystuje się nazwisko oraz wizerunek. Nazwisko jest „skierowanym na zewnątrz znakiem rozpoznawczym osoby fizycznej"[396]. Jest także traktowane jako wyraz przynależności do danej rodziny[397]. Wizerunek ujmowany jest albo jako podobizna człowieka, jako konkretyzacja i ustalenie obrazu fizycznego[398], albo jako zespół cech zewnętrznych, charakterystycznych dla danej osoby, jako jej wygląd[399]. Częściej przyjmuje się to drugie ujęcie. Pod ochroną jest także uproszczony wizerunek np. karykatura. Wizerunek nie musi bowiem stanowić dokładnego odwzorowania wyglądu człowieka, może skupiać się na pewnych cechach charakterystycznych dla wyglądu danej osoby[400]. Warunkiem koniecznym jest możliwość przypisania przedstawionego wyglądu do określonej osoby, możliwość identyfikacji osoby. Identyfikacja musi wynikać z samego wizerunku. Rozpowszechnianie wizerunku jest ograniczane autonomią informacyjną jednostki[401].

Sfera prywatności pracownika jest objęta ochroną również w zakresie wysokości jego wynagrodzenia. Pracodawca bez zgody pracownika nie może ujawnić wynagrodzenia pracownika.

---

[393] A. Kopff, *Koncepcja praw…,* s. 3-40.
[394] A. Kopff, *Koncepcja prawa*..., s. 32.
[395] A. Szpunar, *O ochronie sfery życia prywatnego*, NP 1982, nr 3-4, s. 6.
[396] Wyrok SN z 19.11.2003 r., I PK 590/02, OSNP 2004, nr 20, poz. 351.
[397] M. Pazdan, *Komentarz do art 23* [w:] K. Pietrzykowski (red.) *Kodeks cywilny. Komentarz*, t. 1, Warszawa 2020 Nb 26.
[398] Wyroki SN z 7.10.2009 r., III CSK 39/09, Legalis; z 16.11.2017 r., V CSK 81/17, OSNC-ZD 2018, nr D, poz. 60.
[399] Wyroki SN z24.07.2020 r., I CSK 673/18, Legalis; z 10.11.2017 r., V CSK 51/17, OSNC 2018, nr 9, poz. 90.
[400] J. Barta, R. Markiewicz, *Wokół prawa do wizerunku*, ZNUJ. PWiOWI, 2002, nr 80.
[401] Wyrok SN z 17.09.2020 r., I CSK 608/18, Lex nr 3061048.

Ujawnienie jest traktowane jak naruszenie dobra osobistego pracownika[402] . Zgoda pracownika powinna być wyraźna. Problematyczna jest kwestia, czy sam pracownik może z taką informacją dzielić się z innymi. Wymiana informacji o wysokości wynagrodzenia może przysłużyć się przeciwdziałaniu dyskryminacji płacowej i pracodawcy mogą nie chcieć jej ujawniania. Uważam, jednak, pracodawcy że nie mogą zakazać pracownikom dzielenia się między sobą taką informacją. Pomocną w uregulowaniu tej kwestii w zakładzie pracy jest przyjęta w dniu 30 marca 2023 r. przez Parlament Europejski dyrektywa w sprawie wzmocnienia stosowania zasady równości wynagrodzeń dla kobiet i mężczyzn za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń. Możliwość ujawnienia wysokości wynagrodzenia przez pracownika dopuścił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 26 maja 2011 r.[403]. Został wydany w stanie faktycznym, w którym pracownik przez pomyłkę swojego przełożonego uzyskał informację o zarobkach innych pracowników i tą informacją podzielił się z innymi w dziale. Sąd Najwyższy przyjął, że pracodawca nie mógł wypowiedzieć umowy o pracę z przyczyny ujawnienia informacji o wysokości wynagrodzeń poszczególnych pracowników, bo pracownik podjął działania zmierzające do wyjaśnienia różnic w wysokości wynagrodzenia poszczególnych pracowników działu. W wyroku stwierdzono, że „zgodnie z art. 18^{3e} k.p., skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu, w tym dążenie do wyjaśnienia lub udzielenie w jakiejkolwiek formie wsparcia innym pracownikom zmierzające do przeciwdziałania stosowaniu przez pracodawcę potencjalnej dyskryminacji płacowej, nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia, bez względu na sposób uzyskania przez pracownika dostępu do informacji, które mogły świadczyć o naruszeniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub stosowaniu dyskryminacji płacowej. Zgodnie z art. 18^{3a}-18^{3e} k.p. pracownik ma prawo do podjęcia działań przeciwstawiających się naruszeniu zasady równego traktowania w zatrudnieniu lub stosowaniu dyskryminacji płacowej.

Dobrem osobistym jest prawo do wynagrodzenia i jego terminowa wypłata. Orzecznictwo w tej kwestii było bardzo rygorystycznie. Przyjmowano, abstrahując od rozmiarów szkody wyrządzonej pracownikowi takim zachowaniem oraz od nasilenia winy pracodawcy, że pracodawca, który nie wypłaca pracownikowi w terminie całego należnego wynagrodzenia narusza swój podstawowy obowiązek z winy umyślnej, nawet jeśli pozyskanie na ten cel środków finansowych było niezawinione, a nieterminowe wypłacenie dotyczy części wynagrodzenia. Stanowisko uległo złagodzeniu, bo zaczyna się zauważać, że w przypadku niewypłacenia niewielkiej części wynagrodzenia nie można mówić o ciężkości naruszenia obowiązku pracodawcy[404].

[402] Uchwała SN (7) z 16.07.1993 r., I PZP 28/93, OSNC 1994, nr 1 poz. 2.
[403] Wyroki SN z 26.05.2011 r., II PK 304/10, Legalis nr 373107; z 15.07.2011 r., I PK 12/11, Legalis nr 393897.
[404] K. Jaśkowski, [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy. Komentarz*, t. 1, 2012, s. 250.

Prywatność odnosi się do ochrony informacji dotyczących danej osoby. Gwarantuje pracownikowi pewien stan niezależności, w ramach którego może on decydować o zakresie i zasięgu udostępniania i komunikowania innym osobom informacji o swoim życiu. Pracownik jest podmiotem obdarzonym autonomią woli i ma prawo wyznaczać obszar swojej prywatności, w szczególności może wytyczyć zakres dostępności swojego życia osobistego dla innych[405]. Zdaniem M. Safjana „prywatność ma podlegać ochronie właśnie dlatego i tylko dlatego, że przyznaje każdej osobie prawo do wyłącznej kontroli tej sfery życia, która nie dotyczy innych, a w której wolność od ciekawości innych jest swoistą *conditio sine qua non* swobodnego rozwoju jednostki"[406]. W razie przekazania określonych danych pracodawcy, pracownik ma przy tym prawo oczekiwać, że dane nie będą publikowane bez jego zgody. Bez zgody pracownika nazwisko czy wizerunek pracodawca może legalnie wykorzystać tylko w usprawiedliwionym celu i jeśli ma to związek z działalnością prowadzoną przez firmę. Ujawnienie tych danych w celu „identyfikacji nie może być zasadniczo uznane za bezprawne, jeśli nie łączy się z naruszeniem innego dobra osobistego np. czci, prywatności lub godności osobistej"[407]. Pracownik może jednak żądać ochrony powołując się na prawo do anonimowości (zakazu posługiwania się jego imieniem, nazwiskiem, wizerunkiem czy innymi danymi identyfikacyjnymi), jeżeli mogłoby to naruszyć jego prawa i wolności w stopniu przeważającym nad usprawiedliwionym interesem pracodawcy. W razie kolizji dóbr w pewnych przypadkach prawo do prywatności jako dobro osobiste powinno ustąpić ochronie innego dobra prawne chronionego np. wolności wypowiedzi.

2.3.2. Prawo do ochrony godności osobistej

Godność jest jednym z najważniejszych dóbr osobistych pracownika. Na gruncie prawa pracy ochronę godności nakazał art. 11^1 k.p. Przepis udzielił osobie, której godność jest naruszona, dodatkowej ochrony wynikającej z prawa pracy, w przypadku gdy sprawcą naruszenia jest pracodawca[408].

Godność nie została wymieniona wśród dóbr osobistych w art. 23 k.c. Odnosi się do niej cześć. W doktrynie prawa cywilnego wyróżnia się dwa aspekty czci człowieka: wewnętrzny, oznaczający godność osobistą, czyli wyobrażenie człowieka o własnej wartości i oczekiwanie szacunku ze strony innych ludzi oraz zewnętrzny, określający dobre imię, dobrą sławę, dobrą opinię innych ludzi, szacunek, którym otoczenie obdarza daną osobę – w odniesieniu do różnych sfer życia

[405] Wyrok SA w Warszawie z 12.11.2013 r., I ACa 906/13, Lex nr 1409385.
[406] M. Safjan, *Prawo do ochrony życia prywatnego* [w:] *Szkoła Praw Człowieka, Helsińska Fundacja Prawa Człowieka,* Warszawa 2006, s. 211.
[407] Wyrok SN z 19.11.2003 r., I PK 590/02, Lex nr 122882.
[408] Wyrok SN z 10.05.2012 r., II PK 215/11, OSNP 2013, nr 9-10, poz. 106.

ludzkiego: osobistej, zawodowej i społecznej[409]. Oba aspekty czci są objęte ochroną przewidzianą w kodeksie cywilnym, niezależnie od zawodu bądź zatrudnienia zainteresowanej osoby czy też rodzaju aktywności życiowej [410]. Dobre imię oraz godność osobista są składnikami jednej nierozerwalnej całości, a mianowicie godności (czci).

Godność osobistą pracownika tworzy poczucie własnej wartości, oparte na opinii dobrego fachowca i sumiennego pracownika oraz na uznaniu zdolności, umiejętności i wkładu pracy pracownika przez jego przełożonych. To jak daleko sięga poczucie własnej wartości i oczekiwanie szacunku ze strony innych ludzi zależy od cech psychiki i od całokształtu osobowości człowieka. Poczucie własnej wartości jest zróżnicowane[411]. Jeden pracownik naruszenie jego godności odczuje, a inny nie. Dlatego o potrzebie ochrony godności pracownika nie można mówić przez pryzmat subiektywnych odczuć lecz o ochronie decydować musi obiektywna konieczność. W wyroku z dnia 8 października 2009 r.[412] Sąd Najwyższy stwierdził, że pracodawcy nie wolno naruszać godności przysługującej pracownikowi jako jednostce ludzkiej bez względu na to, czy pracownik odczuwa zachowanie pracodawcy jako krzywdę i przeciwko niej protestuje, czy też godzi się na złe traktowanie. Godność należy bowiem postrzegać w ujęciu obiektywnym, a nie w ujęciu subiektywnym, zależnym od odczuć pracownika.

Ochrona godności uruchomi się przy zachowaniach pracodawcy polegających na obraźliwych wypowiedziach lub obraźliwym zachowaniu [413], na upublicznieniu informacji dyskredytujących umiejętności zawodowe pracownika [414], na krzywdzących ocenach jego kwalifikacji czy udzielaniu nieprawdziwych opinii o pracowniku, a także przez ujawnienie bez zgody pracownika informacji objętych ochroną danych osobowych [415]. W przypadku dobrego imienia pracownika ochrona uruchomi się przy pomawianiu – pisemnie lub ustnie - o takie postępowania lub właściwości, które mogą go poniżyć w opinii publicznej albo narazić na utratę zaufania potrzebnego do zajmowania danego stanowiska bądź wykonywania zawodu, czy rodzaju działalności. Są to dwie postaci zniesławienia. Zniesławienie może występować w postaci rozpowszechniania wiadomości określonej treści, która stanowi zarzut pod adresem osoby, oraz w postaci wyrażania ujemnej oceny jej działalności. Krzywdą wynikającą z tak ujętego naruszenia jest uczucie dyskomfortu spowodowane utratą szacunku otoczenia [416]. Do takiego skutku często prowadzą wypowiedzi, w których przedstawia się nieprawdę jako fakt, wypowiedzi mocno przesadzone, wypowiedzi zniekształcające rzeczywistość albo pomijające istotne fakty. Gdy

[409] M. Pazdan, *Dobra osobiste ...,* s. 1121.
[410] Uchwała SN (7) z 28.05.1971 r., III PZP 33/70, OSNC 1971, nr 11, poz. 188.
[411] Wyrok SA w Łodzi z 23.05.2014 r., I ACa 1523/13, Lex nr 1477191.
[412] Wyrok SN z 8.10.2009 r., II PK 111/09, Legalis nr 288237.
[413] Wyrok SA w Katowicach z 22.01.2016r., I ACa 694/15, Lex nr 1992990.
[414] Wyrok SN z 16.09.2021 r., II PSKP 44/21, OSNP 2022 nr 6, poz. 54; wyrok SN z 6.10.2020 r., I PK 55/19, Lex nr 3276561.
[415] Wyrok SA w Krakowie z 9.11.2017 r., III APa 21/17, Lex nr 2402525.
[416] Wyrok SA w Warszawie z 28.01.2016 r., I ACa 215/15, www.orzeczenia.waw.sa.gov.pl/content (dostęp 07.09.2024).

pracodawca ujawnia prawdę to nie można mówić o naruszeniu godności pracownika. Przedstawienie prawdziwego stanu faktycznego nie prowadzi bowiem do oczernienia czy pomówienia pracownika. W praktyce może się zdarzyć, że pracownik cieszy się dobrym imieniem w wyniku niepełnej o nim informacji. Uważam, że ma on prawo do ochrony dobrego imienia bez względu na to, czy dobre imię jakie w rzeczywistości ma, powinno mu przysługiwać.

Dobre imię to ocena pracownika w oczach innych i o jego naruszeniu - inaczej niż przy zniewadze - można mówić dopiero wówczas, gdy zniesławiająca wypowiedź dotrze do osób trzecich. O naruszeniu dobrego imienia decyduje reakcja opinii publicznej. Odwołanie się do kryteriów obiektywnych przy ocenie, czy doszło do naruszenia czci, godności i dobrego imienia powoda, oznacza uwzględnienie opinii występującej w społeczeństwie, a nie reakcji społeczeństwa na konkretne zachowanie pozwanego [417]. Dyskredytująca wypowiedź musi odnosić się do oznaczonego lub dającego się oznaczyć podmiotu prawa, a powód musi wykazać, że jest osobą, którą zniesławiono[418]. W przypadku zniesławienia większej ilości zbiorowo określonych osób ochrona przysługuje, gdy jest możliwe stanowcze ustalenie, że zniesławiająca wypowiedź danej osoby dotyczyła. Nie wystarcza samo stwierdzenie przynależności do danej grupy. W takich sprawach należy ustalić, czy osoba zwykła, rozsądna i racjonalnie oceniająca, nieobciążona uprzedzeniami, nieskłonna do wyrażania ekstremalnych sądów mogłaby, kierując się powszechnym znaczeniem użytych słów oraz na podstawie okoliczności towarzyszących wypowiedzi i innych znanych jej faktów, powziąć uzasadnione przypuszczenie, że wypowiedź dotyczy konkretnej znanej jej osoby. Samo subiektywne odczucie osoby, że wypowiedź jej dotyczy, nie stanowi okoliczności doniosłej z punktu widzenia identyfikacji, a więc dla stwierdzenia naruszenia czci[419]. M. Pazdan wskazuje, że charakter zniesławiający mogą mieć nie tylko, choć tak jest najczęściej, wypowiedzi w formie oznajmującej, ale również wypowiedzi w formie pytającej, gdy istota pytania dotyczy zniesławiającego faktu. Może to też być sformułowanie warunkowe bądź alternatywne, jeżeli w sformułowaniu zawarta jest sugestia co do ziszczenia się warunku lub spełnienia się alternatywy dotyczącej postawienia danej osoby w złym świetle[420]. W sprawach dotyczących zniesławienia nie ma znaczenia, w jaki sposób pokrzywdzony dowiedział się o rozpowszechnianym zarzucie, a odpowiedzialność z tytułu naruszenia godności ponosić zawsze będzie tylko osoba, która zarzut rozpowszechniła. Dla oceny zachowania pozwanego decydujące znaczenie ma kontekst sytuacyjny. W ocenie pod uwagę należy brać miejsce, formę, czas i cel wypowiedzi, w którym zostały one użyte[421].

[417] Wyrok SA w Krakowie z 21.05.2015r., I Aca 207/15, www.orzeczenia.krakow.sa.gov.pl/details (dostęp 10.08.2024).
[418] Wyrok SN z 21.09.2006 r., I CSK 118/06, Legalis nr 80087.
[419] Wyrok SN z 21.09.2006 r., I CSK 118/06, OSNC 2007, nr 5, poz.77.
[420] M. Pazdan, *Dobra osobiste* …, s. 1122.
[421] Wyrok SN z 23.02.2017r., I CSK 124/16, Lex nr 2248741.

Konsekwencją uprawnień kierowniczych pracodawcy jest prawo do dokonywania ocen pracowników. Nie jest to obowiązek pracodawcy, a uprawnienie. Przy realizacji tego uprawnienia pracodawca ma obowiązek stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy (art. 94 pkt 9 k.p.). Kryteria obiektywne to takie, które oparte są na elementach faktycznych, oderwane od własnych opinii, uczuć, interesów czy uprzedzeń, zaś kryteria sprawiedliwe to kryteria dostosowane do rodzaju pracy, doświadczenia zawodowego i wykształcenia pracownika oraz pozycji, jaką zajmuje w hierarchii organizacyjnej obowiązującej u pracodawcy. Przepis nic nie mówi o celu przeprowadzanej oceny jak i zakresie przedmiotowym. Ocena pracownika musi być związana z jego pracą, musi dotyczyć obowiązków i wymagań postawionych pracownikowi. Kryterium oceny nie mogą stanowić oczekiwania pracodawcy, o których pracodawca nie poinformował pracownika. Każda ocena, także negatywna, powinna być podana w odpowiedniej formie i adekwatna do stwierdzonych faktów, choć sama przez się nie podlega kwalifikacji wedle kryterium prawdy albo fałszu[422]. W wyroku z dnia 16 lutego 2001 r.[423], odnosząc się do zawartego w ocenie pracownika zarzutu niekompetencji, Sąd Najwyższy wyjaśnił, pojęcie kompetencji wskazując, że może być rozumiana albo formalnie – jako brak warunków określonych właściwymi przepisami (np. wykształcenie, dyplom, staż pracy) albo jako brak sprawności (umiejętności) wykonywania pracy koniecznych dla osób zatrudnionych w danej instytucji na określonym stanowisku. Zarzut braku kompetencji w pierwszym znaczeniu jest twierdzeniem o sprawdzalnym fakcie, który w razie naruszenia godności osobistej może być udowodniony w aspekcie prawdziwości. Natomiast w drugim znaczeniu, zarzut nie może być poddany kryterium prawdy, ponieważ ocena opiera się na elementach uznaniowych. Wypowiadane sądy w tym przedmiocie należy zatem traktować jako poglądy na sposób sprawowania funkcji, które nie naruszają godności, pod warunkiem, że nie zostaną połączone z epitetem lub gdy wystąpią inne okoliczności wskazujące na zamiar wyrządzenia przykrości. „Nie narusza godności osobistej nawet ocena niesłuszna, lecz nie prowadząca do dyskwalifikacji zawodowej pracownika. Nie dochodzi też do naruszenia dobra osobistego wówczas, gdy ocena jest negatywna, ale rzeczowa i wynikająca z faktów”[424]. W ocenie pracownika niedopuszczalne jest odnoszenie się do jego cech osobowościowych czy zawieranie w ocenie sformułowań zmierzających do poniżenia, ośmieszenia lub upokorzenia pracownika. Taka ocena wykracza poza rzeczywistą potrzebę i nie zachowuje formy oceny rzeczowej i obiektywnej.

Dokonywanie ocen pracownika w niektórych zawodach jest obowiązkowe i warunkuje dalsze zatrudnienie pracownika. Osądy ocenne niezbędne w danych okolicznościach

[422] Z. Radwański, *Prawo cywilne – część ogólna*, Warszawa 2004, s. 159.
[423] Wyrok SN z 16.02.2001 r., IV CKN 252/00, Legalis nr 49615.
[424] Wyrok SN z 4.11.2008 r., II PK 79/08, OSNP 2010, nr 7-8, poz. 90.

i niepozbawione podstaw, nie noszą cech bezprawności[425]. W uzasadnieniu wyroku z dnia 15 czerwca 2005 r. Sąd Najwyższy uznał, że „nawet gdyby uznać (co jest wysoce wątpliwe), że sporne sformułowanie dotyczące sposobu gry na skrzypcach naruszało godność powódki, to ocena ta została sformułowana w ramach obowiązku pracodawcy dokonania oceny dorobku zawodowego nauczyciela stażysty, co wyłącza bezprawność działania pracodawcy. Skoro działanie strony pozwanej nie nosiło znamion działania bezprawnego, nie ma podstaw prawnych do zasądzenia odszkodowania z tytułu naruszenia dóbr osobistych powódki”[426].

Dokonywanie ocen przez pracodawcę, choć wiąże się ze stresem dla pracownika, nie jest szykaną[427]. Nawet w sytuacji, gdy ocena pracownika okaże się niesłuszna. W wyroku SN z dnia 6 grudnia 1973 r.[428] Sąd Najwyższy stwierdził, że „Nie narusza godności osobistej pracownika krytyczna ocena wykonania przez niego zleconych mu konkretnych zadań, nawet jeśli ocena przełożonego okaże się niesłuszna, lecz nie prowadzi do krzywdzącej pracownika dyskwalifikacji zawodowej i nie zawiera zbędnych sformułowań wykraczających poza potrzebę w ramach konkretnej czynności, podjętej w wewnętrznej działalności podmiotu zatrudniającego (art. 23 k.c.)”. Dla ochrony godności osobistej nie jest konieczne, aby zarzut sformułowany pod adresem danej osoby był rozpowszechniony, a nawet by w ogóle dotarł do wiadomości innych osób. Naruszenie czci człowieka nie musi mieć charakteru publicznego[429].

2.3.3. Stosunek art. 11^1 k.p. do art. 23 i 24 k.c.

Problematykę ochrony dóbr osobistych w sposób ramowy reguluje art. 23 i 24 k.c. Wprowadzenie do kodeksu pracy art. 11^1 k.p. stało się przyczynkiem do dyskusji na temat relacji tego przepisu do art. 23 i 24 k.c. Z powodu wprowadzenia do kodeksu pracy art. 11^1 przepisy te nie stały się zbędne. Powstały jednak pewne trudności w ustaleniu mechanizmu ich stosowania. W tej kwestii zaproponowane zostały dwa podejścia[430]: pierwsze, że ochrona godności i dóbr osobistych pracownika jest unormowana w art. 11^1, a w zakresie nieunormowanym tym przepisem zastosowanie odpowiednio znajdą przepisy art. 23 i 24 k.c. stosowane przez art. 300 k.p. oraz drugie, że art. 11^1 k.p. jest „innym przepisem” w rozumieniu art. 23 k.c. i że ochronę regulują art. 23 i 24 k.c. oraz art. 11^1 k.p. z pominięciem art. 300 k.p. Minimum ochrony godności i innych dóbr osobistych w tym przypadku wyznaczają przepisy kodeksu cywilnego.

[425] Uchwała SN z 28.10.1975 r., V PZP 10/75, OSNC 1976, nr 1 poz. 3; z 20.10.2007 r., II PK 42/07, Lex nr 419149, z 10.06.2014 r., I PK 310/13, M.P.Pr. 2014/12/653-657.
[426] Wyrok SN z 15.06.2005 r., II PK 270/04, OSNP 2006, nr 9-10, poz. 144.
[427] H. Szewczyk, *Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu*, Warszawa 2007, s. 336-337; wyrok SN z 4.11.2008 r., II PK 79/08, OSNP 2010/7-8/90.
[428] Wyrok SN z 6.12.1973 r., IPR 493/73, OSNC 1974, nr 9, poz. 156.
[429] Wyrok SA w Katowicach z 15.04.2015r., I ACa 63/15, Lex nr 1740603.
[430] I. Boruta, *Ochrona dóbr osobistych pracownika*, PiZS 1998, nr 2, s. 20.

Jako bardziej przekonujące przyjęte zostało stanowisko bazujące na założeniu, że ochrona godności i innych dóbr osobistych pracownika jest sprawą uregulowaną w kodeksie pracy (art. 11^1), ale w sposób niekompletny[431]. Luki w regulacji należy wypełnić na podstawie art. 300 k.p. stosując odpowiednio przepisy art. 23 i 24 k.c. Przepis art. 11^1 k.p. nie jest dosłownym powtórzeniem treści art. 23 i 24 k.c. Formuła z kodeksu pracy różni się od formuły z kodeksu cywilnego. Istota unormowania z art. 11^1 k.p. sprowadza się do nałożenia na pracodawcę obowiązku o szerszym znaczeniu, a mianowicie szanowania godności i innych dóbr osobistych, przy czym obowiązek ten nie został zredukowany jedynie do nakazu powstrzymywania się od ataków na te dobra. Nadto, art. 11^1 k.p. wyznacza kierunek działań w zakresie tworzenia prawa i pełni funkcję dyrektywy wykładni systemowej. Zdaniem A. Sobczyka, zakres obowiązku pracodawcy do poszanowania godności i dóbr pracownika art. 11^1 k.p. nie pokrywa się z art. 24 k.c. „Przepis ten nie dotyczy bowiem zakazu naruszania dóbr, ale nakazu ich ochrony lub minimalizowania skutków działań, które ze swej natury naruszają dobra osobiste" [432]. Szanowanie godności i innych dóbr osobistych pracownika polega także na trosce pracodawcy o właściwą atmosferę w pracy, która sprzyja kształtowaniu prawidłowych stosunków międzyludzkich[433].

Wejście w życie art. 11^1 k.p. nie mogło całkowicie wyłączyć cywilnoprawnej ochrony dóbr osobistych pracownika. Wyłączenie tej ochrony oznaczałaby pogorszenie sytuacji prawnej pracownika w porównaniu z innymi osobami fizycznymi, z niej korzystającymi[434]. W sytuacji, gdy prawo pracownika do ochrony dóbr osobistych nie było odrębnym uprawnieniem i gdy w kodeksie pracy nie było bezpośredniego odesłania do art. 23 i 24 k.c., jedynie można było mówić o ewentualnym pośrednim odesłaniu do przepisów kodeksu cywilnego przez art. 300 k.p., który stanowi, że w sprawach nieuregulowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy[435]. Dla skonstruowania normy prawnej wyznaczającej treść ciążącego na pracodawcy obowiązku poszanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika konieczne było posiłkowe korzystanie z przepisów kodeksu cywilnego na podstawie art. 300 k.p. [436]. Wychodzono z założenia o bezwzględnym charakterze ochrony dóbr osobistych pracownika. Skoro prawo pracownika do ochrony dóbr nie jest odrębnym uprawnieniem, a prawa wynikające z art. 23 i 24 k.c. przysługują również pracownikowi, a mają one zawsze charakter bezwzględnie obowiązujący, to nie mogą być częścią stosunku zobowiązaniowego i nie mogą mieć charakteru względnie obowiązującego.

---

[431] D. Dörre-Nowak, *Ochrona godności...*, s. 37.
[432] A. Sobczyk, *Państwo zakładów pracy,* Warszawa 2017, s. 287.
[433] J. Wratny, *Kodeks pracy. Komentarz,* Warszawa 2016, s. 23.
[434] W. Masewicz, *Komentarz do art. 99 k.p.*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, (red.) J. Jończyk, Warszawa 1977, s. 360.
[435] B. M. Ćwiertniak, *Z teoretycznych zagadnień skodyfikowanego prawa pracy – kilka uwag w związku z art. 300 kodeksu pracy*, [w:] T. Zieliński (red.) *Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej*, t. 1, Katowice 1977, s. 33.
[436] D. Dörre-Nowak, *Ochrona godności...*, s. 49.

W mniejszości pozostaje stanowisko drugiej grupy przedstawicieli nauki. W tej grupie uważa się, że ochronę gwarantują pracownikowi równolegle art. 11^1 k.p. i art. 23 i 24 k.c. Pomija się tu art. 300 k.p.[437] Za takim ujęciem ma przemawiać treść art. 23 k.c., w myśl którego dobra osobiste pozostają pod ochroną prawa cywilnego niezależnie od ochrony przewidzianej w innych przepisach.

2.4. Ochrona dóbr osobistych w świetle przepisów o ochronie danych osobowych

Elementem kontroli pracownika przez pracodawcę jest nie tylko sama ocena, lecz także jej utrwalanie, a zatem i przetwarzanie. Tym samym kontrola dotyka problematyki danych osobowych. Od 25 maja 2018 r. do polskiego porządku prawnego włączone zostało rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE[438]. RODO oraz ustawa z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych[439] regulują ochronę danych osobowych. Czynią to w różnych zakresach. RODO odnosi się do zasad przetwarzania danych, podstaw prawnych ich przetwarzania, obowiązków administratora danych osobowych i uprawnień podmiotu danych osobowych natomiast ustawa o ochronie danych osobowych określa przede wszystkim pozycję ustrojową organu nadzorczego oraz tryb postępowania w sprawie naruszenia przepisów o ochronie danych osobowych i nakładania administracyjnych kar pieniężnych. Regulację ochrony danych pracowniczych RODO pozostawiło ustawodawcy krajowemu. Według art. 88 ust 1 RODO „Państwa członkowskie mogą zawrzeć w swoich przepisach lub w porozumieniach zbiorowych bardziej szczegółowe przepisy mające zapewnić ochronę praw i wolności w przypadku przetwarzania danych osobowych pracowników w związku z zatrudnieniem, w szczególności do celów rekrutacji, wykonania umowy o pracę, w tym wykonania obowiązków określonych przepisami lub porozumieniami zbiorowymi, zarządzania, planowania i organizacji pracy, równości i różnorodności w miejscu pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy, ochrony własności pracodawcy lub klienta oraz do celów indywidualnego lub zbiorowego wykonywania praw i korzystania ze świadczeń związanych z zatrudnieniem, a także do celów zakończenia stosunku pracy”.[440] Koniecznym jest przy tym, aby regulacje krajowe przewidywały „odpowiednie i szczegółowe

[437] I. Boruta, *Godność człowieka – kategoria prawa pracy*, PZiS 2001, nr 8, s. 20.
[438] Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27.04.2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych osobowych, Dz. U. UE. L. z 2016 r. nr 119, str. 1). Od dnia 25 maja 2018 r. RODO jest bezpośrednio skuteczne w Polsce, co oznacza, że jego przepisy mają pierwszeństwo przed przepisami prawa krajowego, które są z nim sprzeczne, bez konieczności ich implementacji. Jest także bezpośrednio skuteczne w zakresie tych regulacji, które w ogóle nie mają swoich odpowiedników w prawie krajowym. Głównym celem RODO było ujednolicenie zasad ochrony danych osobowych na terenie całej Unii Europejskiej.
[439] Ustawa z 10.05.2018 r. o ochronie danych osobowych (t. jedn. z 2019 r., Dz.U. poz. 1781).
[440] Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27.04.2016 r.

środki zapewniające osobie, której dane dotyczą, poszanowanie jej godności, prawnie uzasadnionych interesów i praw podstawowych, w szczególności pod względem przejrzystości przetwarzania, przekazywania danych osobowych w ramach grupy przedsiębiorstw lub grupy przedsiębiorców prowadzących wspólną działalność gospodarczą oraz systemów monitorujących w miejscu pracy". Skutkiem wprowadzenia RODO było dodanie do kodeksu pracy art. 22^2 i art. 22^3, które dotyczą monitorowania pracowników. W znowelizowanym art. 22^1 § 5 k.p. ustawodawca odesłał do przepisów o ochronie danych osobowych w zakresie nieuregulowanym w § 1-4, co przesądziło o konieczności stosowania w prawie pracy ustawy o ochronie danych osobowych.

Przedmiotem ochrony na podstawie RODO są dane osobowe. Pod tym pojęciem należy rozumieć wszelkie informacje odnoszące się do zidentyfikowanej lub możliwej do zidentyfikowania osoby fizycznej pod kątem czynników określających fizyczną, fizjologiczną, genetyczną, psychiczną, ekonomiczną, kulturową lub społeczną tożsamość osoby fizycznej. Identyfikować można bezpośrednio lub pośrednio poprzez takie identyfikatory jak imię i nazwisko, pesel, adres internetowy czy dane o lokalizacji. Jak wyjaśnił TSUE, informacja stanowi dane osobowe, w szczególności wtedy, jeżeli spełnione są dwie kumulatywne przesłanki: po pierwsze, informacja jest o osobie fizycznej, a po drugie, osoba ta jest „zidentyfikowana lub możliwa do zidentyfikowania"[441]. Wyrażenie „wszelkie informacje" jest pojęciem o szerokim zakresie, „bez ograniczenia tylko do informacji szczególnie chronionych czy też prywatnych, lecz przy rozszerzeniu go potencjalnie o informacje wszelkiego rodzaju, zarówno obiektywne, jak i subiektywne, w postaci opinii czy oceny, a jedynym warunkiem, jaki muszą one spełniać, jest to, aby były o danej osobie". Pracownik jest osobą zidentyfikowaną w ramach stosunku pracy, co skutkuje przyjęciem, że informacje, jakie o nim posiada pracodawca są danymi osobowymi. Zauważyć należy, że w pojęciu danych osobowych nie mieszczą się nośniki, na których te dane utrwalono np. dokumenty. Dane osobowe nie mają jednorodnego charakteru. Obok danych zwykłych takich jak nazwisko, imię czy numer PESEL, są dane szczególne (wybrane, wrażliwe)[442]. Te drugie są wyliczone taksatywnie. Nie istnieje zatem możliwość poszerzenia tego katalogu o dalsze kategorie danych, nawet gdyby ryzyko ich naruszenia było większe niż w stosunku do danych wymienionych w katalogu. Przez brak jednorodnego charakteru danych osobistych nie są jednakowe standardy ich ochrony. Ochrona szczególnie intensywna jest w odniesieniu do danych szczególnych (wrażliwych).

[441] Wyrok TSUE z 26.04.2023 r., T-557/20, Legalis nr 2924638.

[442] Za dane tego rodzaju art 9 RODO uznaje dane ujawniające pochodzenie rasowe lub etniczne, ujawniające poglądy polityczne, ujawniające przekonania religijne lub światopoglądowe (odnosi się do postawy ateistycznej lub agnostycznej. Kategoria ta nie obejmuje natomiast zasad moralnych), ujawniające przynależność do związków zawodowych (także fakt nieprzynależności lub wystąpienia z organizacji), dane genetyczne, dane biometryczne przetwarzane w celu jednoznacznego zidentyfikowania osoby fizycznej, dane dotyczące zdrowia, dane dotyczące seksualności lub orientacji seksualnej. RODO posługuje się określeniem „dane ujawniające" co może znaczyć, że do szczególnej kategorii danych należą nie tylko informacje, które wprost stwierdzają określony status lub walory osoby, ale również informacje, z których pośrednio może wynikać określony status lub walor).

Prawo do ochrony danych osobowych jest prawem każdego człowieka, chronionym w art. 51 Konstytucji RP, ściśle wiążącym się z taki wartościami, jak autonomia informacyjna, prywatność, a nawet godność człowieka[443]. Gromadzenie i przetwarzanie danych, na obecnym etapie rozwoju społeczeństw jest masowe i nie do uniknięcia. Nieprawidłowe przetwarzanie danych może silnie ingerować w osobistość człowieka. Dlatego, jak wskazano w preambule RODO, „przetwarzanie danych osobowych należy zorganizować w taki sposób, aby służyło ludzkości. Prawo do ochrony danych osobowych nie jest prawem bezwzględnym; należy je postrzegać w kontekście jego funkcji społecznej i wyważyć względem innych praw podstawowych w myśl zasady proporcjonalności. Niniejsze rozporządzenie nie narusza praw podstawowych, wolności i zasad uznanych w Karcie praw podstawowych – zapisanych w Traktatach – w szczególności prawa do poszanowania życia prywatnego i rodzinnego, domu oraz komunikowania się, ochrony danych osobowych, wolności myśli, sumienia i religii, wolności wypowiedzi i informacji, wolności prowadzenia działalności gospodarczej, prawa do skutecznego środka prawnego i dostępu do bezstronnego sądu oraz różnorodności kulturowej, religijnej i językowej”[444].

Ochrona danych osobowych uruchamia się przy ich przetwarzaniu. Przetwarzanie to operacja lub zestaw operacji wykonywanych na danych osobowych lub zestawach danych osobowych w sposób zautomatyzowany lub niezautomatyzowany, jak zbieranie, utrwalanie, wykorzystywanie, ujawnianie, rozpowszechnianie lub innego rodzaju udostępnianie. Są to więc operacje wykonywane na danych od momentu ich pozyskania do momentu usunięcia[445]. Chodzi zwłaszcza o te, które wykonywane są w systemach komputerowych. W ocenie TSUE przetwarzanie to nie tylko utworzenie i prowadzenie elektronicznego rejestru pracowników, ale także przedstawienie w postępowaniu sądowym, jako dowodu dokumentu cyfrowego lub fizycznego, zawierającego takie dane osobowe[446].

Przetwarzanie danych odbywa się według zasad zakreślonych w RODO. Zasadą jest minimalizacja. Dane powinny być zbierane i przetwarzane w sposób adekwatny, stosowny oraz ograniczony do tego, co niezbędne dla celów, w których są przetwarzane. W sytuacji, gdy dane osobowe nie są konieczne do osiągnięcia celu, należy zrezygnować z ich pozyskiwania. Pracodawca powinien wcześniej przeprowadzić analizę zmierzająca do określenia optymalnego i zgodnego z tą zasadą zakresu danych osobowych zbieranych do konkretnego celu. Nie mniej ważne są zasady zgodności z prawem, rzetelności i przejrzystości oraz integralności i poufności. Zasada legalności oznacza zgodność ze wszelkimi normami tj. prawa materialnego i postępowania,

[443] Wyrok TK z 19.02.2002 r., U 3/01, OTK-A 2002 nr 1, poz. 3; 12.11.2002 r., SK 40/01, OTK-A 2002, nr 6, poz. 81.
[444] Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27.04.2016 r.
[445] Pod pojęciem usunięcia rozumie się nie tylko zniszczenie, ale także taką ich modyfikację, że uniemożliwi ona ustalenie tożsamości osoby, której dane dotyczą. Etap przed zbieraniem danych jak i po ich usunięciu przetwarzaniem nie jest.
[446] Wyrok TSUE z 30.05.2013 r., Worten, C-342/12, ZOTSiS 2013/5/I-355, wyrok z 2.03.2023 r., Norra Stockholm Bygg, C-268/21, Dz.U.UE.C.2023/155/8.

rangi ustawowej i z przepisami wykonawczymi, a także z zasadami współżycia społecznego. Obowiązek ten został doprecyzowany w art. 6 ust 1 i art. 9 ust 2 RODO. Spełniona musi być chociażby jedna z przesłanek wymienionych w art. 6 ust 1 (w przypadku tzw. danych zwykłych) oraz w art. 9 ust 2 RODO (w przypadku danych szczególnych). Przesłanki mają charakter autonomiczny[447]. Przesłanki odnoszą się do wszelkich form przetwarzania danych wymienionych w art. 4 pkt 2 RODO. W procesie przetwarzania danych powinna być zachowana zasada rzetelności i przejrzystości, a to wiąże się z wypełnieniem przez administratora obowiązku informacyjnego. O transparentności procesów przetwarzania danych można mówić tylko wtedy, jeżeli osoba, której dane dotyczą, została należycie poinformowana o istotnych dla niej aspektach tego przetwarzania, w tym o fakcie i okolicznościach przetwarzania danych. Osoba, której dane dotyczą powinna wiedzieć (móc się dowiedzieć), że administrator planuje przetwarzać albo już przetwarza jej dane osobowe. Dzięki tej wiedzy osoba, której dane dotyczą będzie mogła podejmować decyzję dotyczącą przetwarzaniu danych, a także reagować w sytuacjach, gdy przetwarzanie odbywa się z naruszeniem prawa, domagać się skorygowania nieprawidłowych danych, wnieść sprzeciw wobec przetwarzania danych, czy skorzystania z innych uprawnień przyznanych w przepisach o ochronie danych. Osoba, którą pozbawi się możliwości „dowiedzenia się" o tych faktach, nie będzie mogła odpowiednio zareagować. Przepisy nie narzucają, w jaki sposób ma nastąpić realizacja obowiązku informacyjnego. Istotne jest jedynie to, aby informacje i komunikaty wiążące się z przetwarzaniem danych były łatwo dostępne. Właściwa informacja powinna dotrzeć do podmiotu danych, zaś administrator mógł wykazać zrealizowanie tego obowiązku. Informacje powinny być zrozumiałe, sformułowane jasnym i prostym językiem. W art. 5 ust 1 lit. f RODO zawarta jest zasada integralności i poufności, która wymaga aby dane osobowe były przez administratora przetwarzane w sposób zapewniający – za pomocą środków prawnych, technicznych lub organizacyjnych – ich odpowiednie bezpieczeństwo, w tym ochronę przed niedozwolonym lub niezgodnym z prawem przetwarzaniem, przypadkową utratą, zniszczeniem, uszkodzeniem, zmodyfikowaniem, nieuprawnionym ujawnieniem lub nieuprawnionym dostępem do danych osobowych. Administrator danych może powierzyć innemu podmiotowi, na podstawie stosownej umowy, przetwarzanie danych, ale tylko w takim zakresie, w jakim on sam może je przetwarzać. Taki podmiot nie może ich przetwarzać szerszym celu i zakresie niż przewidziany w umowie, przy czym przed rozpoczęciem przetwarzania ma obowiązek zabezpieczyć zbiór danych. W sytuacji umownego przetwarzania danych, odpowiedzialność za przestrzeganie przepisów o ochronie danych osobowych nadal spoczywa na administratorze danych, co nie wyłącza odpowiedzialności zawierającego umowę podmiotu, za przetwarzanie danych niezgodnie z umową[448]. Takie

[447] Decyzja Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych z 8.05.2020 r., ZKE.440.19.2019, Legalis nr 2576796.
[448] M. Kluska, G. Wanio, *Ochrona danych osobowych w działach kadr*, Wrocław 2013, s. 59.

uwarunkowanie odpowiedzialności administratora powinno go zmusić do dołożenia szczególnej staranności w doborze podmiotów upoważnionych do przetwarzania danych osobowych.

Głównym warunkiem dopuszczającym przetwarzanie danych osobowych jest zgoda osoby, której dane dotyczą. Konieczność wypowiedzenia się w kwestii przetwarzania danych wynika z przyznanego każdemu prawa do decydowania o swoim życiu osobistym (art. 47 i 51 Konstytucji RP). Osoba obdarzona autonomią woli, ma prawo samodzielnie wyznaczać obszar swojej prywatności, w szczególności wytaczać granice dostępności swojego życia osobistego i informacji o nim dla innych[449]. RODO w szczególny sposób traktuje zgodę. Definiuje ją jako dobrowolne, konkretne, świadome i jednoznaczne okazanie woli, którym osoba, której dane dotyczą, w formie oświadczenia lub wyraźnego działania potwierdzającego, przyzwala na przetwarzanie dotyczących jej danych osobowych. Zgoda jest jednostronnym oświadczeniem woli. Może być cofnięta bez konieczności spełniania jakichkolwiek warunku. Nie są ustanowione wymogi, co do formy zgody czy cofnięcia zgody. Jednak z uwagi na cele dowodowe powinna mieć formę pisemną. W razie potrzeby, administrator danych powinien być w stanie wykazać, że osoba której dane dotyczą, wyraziła zgodę na przetwarzanie swoich danych osobowych. Przyjmuje się jednak, że w przypadku przetwarzania danych szczególnych, zgoda udzielona w formie innej niż pisemna jest nieskuteczna, a przepisy kodeksu cywilnego o formie czynności prawnych nie znajdują w tym zakresie zastosowania[450]. Zgody nie można domniemywać. Musi być wyraźna. Jeżeli osoba, której dane dotyczą, wyraża zgodę w pisemnym oświadczeniu, które dotyczy także innych kwestii, zapytanie o zgodę musi być przedstawione w sposób pozwalający wyraźnie odróżnić je od pozostałych kwestii, w zrozumiałej i łatwo dostępnej formie, jasnym i prostym językiem. Powinno być wytłumaczone znaczenie zgody w świetle konkretnego przepisu. Wiedza na temat okoliczności prawnych związanych z udzielaną zgodą jest niezbędna[451] Zgoda powinna dotyczyć wszystkich czynności przetwarzania danych dokonywanych w tym samym celu lub w tych samych celach. Jeżeli przetwarzanie służy różnym celom, potrzebna jest zgoda na wszystkie cele[452]. Uzasadnienia dla tak wielopoziomowych oczekiwań, co do skuteczności zgody można upatrywać w tym, że zgoda jest przyzwoleniem na częściowe ograniczenie swojego prawa podmiotowego. Zgoda może odnosić się tylko do naruszeń własnego prawa podmiotowego, a nie działań, które przy okazji naruszają dobra innej osoby[453]. Nie jest dopuszczalne wyrażenie zgody na naruszenie cudzego dobra osobistego. Zgody nie można pozyskiwać w zakresie, w jakim nie jest ona

[449] Wyrok TK z 12.11.2002 r., SK 40/10, Lex 1409385.
[450] J. Barta, P. Fajgielski, R. Markiewicz, *Ochrona danych osobowych. Komentarz*, Kraków-Lublin 2015, s. 426.
[451] A. Górnicz-Malcahy, M. Lewandowicz-Machnikowska, T. Grzyb, *Wiedza pracowników o prawie pracy i jej znaczenie dla podjęcia decyzji o wyrażeniu zgody na przewidziane prawem działania pracodawcy*, PiZS 2022, nr 3, s. 15-22.
[452] P. Litwiński, P. Barta, M. Kawecki, [w:] P. Litwiński (red.) *Rozporządzenie UE w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i swobodnym przepływie takich danych. Komentarz*, Warszawa 2017, s. 228-234.
[453] Z. Radwański, A. Olejniczak, *Zobowiązania*…, s. 193.

wymagana (art. 7 ust 4). Osoba, której dane dotyczą nie może skutecznie wyrazić zgody na przetwarzanie danych w przyszłości. Zgoda nie będzie też skuteczna, jeśli cel przetwarzania danych nie będzie zgodny z prawem czy będzie w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego. Zasada adekwatności danych do celu przetwarzania przesądza też o braku skuteczności zgody na przetwarzanie danych w szerszym zakresie niż wskazany.

W przypadku przetwarzania danych wrażliwych zgoda na ich przetwarzanie jest z reguły zgodą na naruszenie czy zagrożenie dóbr osobistych. Jeśli osoba, której dane dotyczą nie może skutecznie udzielić zgody na naruszenie dobra osobistego, to zgoda na przetwarzanie danych wrażliwych mimo, że skuteczna w świetle przepisów o ochronie danych osobowych, nie czyni przetwarzania danych legalnym. Może być bowiem nieskuteczna w świetle innych przepisów i wtedy podmiot przetwarzający dane uchybiłby obowiązkowi przetwarzania danych zgodnie z prawem[454]. Niezależnie od zgody, proces przetwarzania danych będzie zgodny z RODO, gdy jest to niezbędne do wypełnienia obowiązku prawnego ciążącego na administratorze danych.

Wszelkie zasady przetwarzania danych osobowych obowiązują także w stosunkach pracy. O stosowaniu w prawie pracy przepisów o ochronie danych osobowych przesądza odesłanie zawarte w art. 22^1 § 5 k.p.[455] . Pracodawca upoważniony jest jedynie do przetwarzania danych osobowych w zakresie i celu niezbędnym do realizacji łączącego go z pracownikiem stosunku pracy. Zgoda na przetwarzanie danych osobowych, którą wyrazi pracownik musi być udzielona administratorowi serwisu, którym jest najczęściej pracodawca. Nie może być zgody na przetwarzanie danych pracownika przez osoby postronne. Zgoda nie będzie potrzebna pracodawcy na pozyskanie danych, o których mowa w art. 22^1 k.p., bo na pozyskanie tego zakresu danych pracodawca jest ustawowo upoważniony.

W procesie przetwarzania danych osobowych może powstać ryzyko naruszenia dóbr osobistych, w szczególności gdy osoba, której dane dotyczą zostanie pozbawiona przysługujących praw i wolności lub możliwości sprawowania kontroli nad swoim danymi osobowymi. Należy zatem zastanowić się nad stosunkiem przepisów o ochronie danych osobowych do przepisów o ochronie dóbr osobistych. Zagadnienie to powstało jeszcze na gruncie poprzednio obowiązujących przepisów o ochronie danych osobowych, ale poglądy wówczas wyrażone zachowały aktualność także po wprowadzeniu RODO.

Dane osobowe jako prawa, które identyfikują tożsamość osoby, przynależą do sfery dóbr osobistych. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 24 czerwca 2014 r.[456] przyjął, że prawo do dysponowania swoimi danymi osobowymi, będące emanacją tzw. autonomii informacyjnej, stanowi element dobra osobistego, jakim jest prywatność. W uzasadnieniu przytoczył wyrok Trybunału

[454] J. Barta, P. Fajgielski, R. Markiewicz, *Ochrona danych*…, s. 426.
[455] K. Kosmala [w:] I. Lewandowska-Malec (red.) *Dobra osobiste*, Warszawa 2014, s. 337.
[456] Wyrok SN z 24.06.2014 r., I CSK 532/13, OSNC 2015, nr 5, poz. 61.

Konstytucyjnego z dnia 20 kwietnia 2002 r.[457] , w którym Trybunał wskazał, że ochrona życia prywatnego gwarantowana w art 41 Konstytucji RP obejmuje także autonomię informacyjną, o której mowa w art. 51 Konstytucji RP i oznacza prawo do samodzielnego decydowania o ujawnieniu innym informacji dotyczących swojej osoby, a także prawo do sprawowania kontroli nad takimi informacjami, jeśli są one w rękach innych podmiotów. Każdy ma prawo do dysponowania swoimi danymi osobowymi, w tym ma prawo do bycia nieidentyfikowalnym zaś identyfikowalność człowieka jest ograniczeniem jego wolności.

Mimo tego, że dane osobowe traktowane są jako komponent prawa do prywatności to z dobrami osobistymi utożsamiać ich nie można. Podkreślił to Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13 grudnia 2018 r. mówiąc, że „dane osobowe nie są tożsame z dobrami osobistymi chociaż pewne ich rodzaje mogą złożyć się na elementy tożsamości i prywatności”[458]. Natomiast w wyroku z dnia 31 maja 2023 r. stwierdził, że „Pomimo, że prawo do ochrony danych osobowych jest konstytucyjnym prawem osobistym, to nie może być utożsamiane z dobrami ani prawami osobistymi, o których mowa w art. 23-24 k.c. Z przepisów Konstytucji RP ustanawiających prawa osobiste, nawet takich jak art 47 Konstytucji RP, nie sposób wyprowadzić wniosku, że wszystkie wskazane w nich wartości stanowią dobra osobiste. Nie ma podstaw do przyjęcia, że wszystkie prawa podmiotowe o randze konstytucyjnej bądź ustawowej powinny być chronione za pomocą środków wskazanych w art 24 k.c. Ramy ochrony danych osobowych i dóbr osobistych wynikają przede wszystkim z autonomicznych uregulowań ustaw zwykłych, w szczególności ustawy o ochronie danych osobowych oraz kodeksu cywilnego.”[459]. Tym samym, naruszenie przepisów o ochronie danych osobowych nie stanowi równocześnie naruszenia dóbr osobistych[460]. Kwestię tę poruszył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 lutego 2015 r.[461] . Stwierdził, że uchybienie przepisom o ochronie danych osobowych nie w każdym przypadku musi prowadzić do naruszenia dóbr osobistych w rozumieniu art. 23 i 24 k.c. Naruszenie przepisów dotyczących ochrony danych osobowych może uzasadniać również ochronę przewidzianą w art. 23 i 24 k.c., o ile doprowadziło do naruszenia dóbr osobistych[462]. Ochrona danych osobowych i ochrona dóbr osobistych odbywa się przez dwa reżimy prawne. Za trafny uznaje się pogląd Sądu Najwyższego zawarty w wyroku z dnia 28 kwietnia 2004 r., że „reżim ochrony prawa do prywatności mieszczącego się w ramach powszechnych dóbr osobistych, mający oparcie w Konstytucji i prawie cywilnym i reżim ochrony danych osobowych, mający oparcie w Konstytucji i prawie ochrony dóbr osobistych są wobec siebie niezależne”[463]. Choć niewątpliwie dochodzi przy tym do wzajemnych relacji. W określonych sytuacjach

[457] Wyrok TK z 20.04.2002, K 41/02, OTK-A Zb. Urz. 2002, nr 6, poz. 83.
[458] Wyrok SN z 13.12.2018 r., I CSK 690/17, Lex nr 2591586;
[459] Wyrok SN z 31.05.2023 r., II CSKP 1251/22, Lex nr 3590461.
[460] Wyrok SA w Katowicach z 24.05.2018 r., I ACa 1202/17, Lex nr 2615570, wyrok SA w Warszawie z 16.10.2017 r., VI ACa 954/14, Lex 24911865.
[461] Wyrok SN z 11.02.2015 r., I CSK 868/14, Lex nr 1677121.
[462] Wyrok SA w Warszawie z dnia 18.09.2019 r., VI ACa 254/18, Lex nr 2758143.
[463] Wyrok SN z 28.04.2004 r., III CK 442/02, Lex nr 1125280.

faktycznych przetwarzanie danych osobowych może równocześnie spowodować naruszenie dóbr osobistych. Badając, czy przy przetwarzaniu danych jednocześnie nie zostało naruszone dobro osobiste pracownika, w każdej takiej sprawie konieczne jest poddanie ocenie przedmiotu, charakteru i skutków tego uchybienia. Jeżeli w wyniku nienależytej dbałości o interesy osoby, której dane osobowe są gromadzone i przetwarzane, nastąpiło wkroczenie w sferę wartości o charakterze niemajątkowym, wiążących się z osobowością człowieka, uznanych powszechnie w społeczeństwie, to poza ochroną administracyjną przewidzianą w przepisach o ochronie danych osobowych poszkodowanemu należy się także ochrona przewidziana w art. 24 k.c. Wtedy mamy do czynienia z ochroną kumulowaną, która jest przewidziana przez kodeks cywilny w tym sensie, że dobra osobiste człowieka (do których powszechnie zalicza się też prawo do prywatności) pozostają pod ochroną prawa cywilnego niezależnie od ochrony przewidzianej w innych przepisach. Art. 24 § 1 k.c. nie jest klauzulą generalną, zawiera częściowe unormowanie ochrony dóbr osobistych człowieka przez prawo cywilne oraz wyjaśnia, że ochrona ta nie wyłącza ochrony przewidzianej w innych gałęziach prawa[464].

Przetwarzanie danych służy pracodawcom. Prawidłowe funkcjonowanie zakładów pracy wymaga udostępniania danych dotyczących warunków zatrudnienia pracowników zarówno osobom zatrudnionym w pracodawcy (np. w kadrach), jak i pochodzącym z zewnątrz (np. członkom rad pracowniczych), ale ani pracodawcy ani osoby, które z pozyskanych danych korzystają, nie mogą korzystać z danych, szczególnie tych wrażliwych, w sposób dowolny. Przekazanie danych nieuprawnionym osobom (m.in. bez zgody pracownika) albo wykorzystanie danych do innych celów jest zarówno nieprzestrzeganiem przepisów o ochronie danych osobowych, jak i prowadzi do naruszenia dóbr osobistych pracownika, którego dane dotyczą[465].

Na pracodawcy ciąży obowiązek zabezpieczenia danych w cyberprzestrzeni przed nieuprawnionym dostępem. Jak każda przestrzeń wymaga ochrony[466].

2.5. Ochrona dóbr osobistych w świetle przepisów kodeksu karnego

Ochrona dóbr osobistych uregulowana jest przede wszystkim w prawie cywilnym, ale nie została wykluczona w prawie karnym. Ochrona, którą daje prawo karne jest ochroną równoległą, niezależną od ochrony w prawie cywilnym. Nie znaczy to jednak, że każde naruszenie dobra osobistego wymaga sięgania po instrumenty prawa karnego. Byłoby to sprzeczne z zasadą *ultima ratio* prawa karnego. Po instrumenty prawa karnego należy sięgać tylko w ostateczności, wtedy kiedy naruszenie jest znaczne. Natomiast w pozostałym zakresie musi wystarczyć droga cywilna.

---

[464] Wyrok SA w Poznaniu z 23.02.2017 r., III Apa 2/17, Lex nr 2402480;
[465] M. Włodarczyk, *Prawo związków zawodowych do informacji o pracownikach* [w:] T. Wyka, A. Nerka (red.) *Ochrona danych osobowych podmiotów objętych prawem pracy i prawem ubezpieczeń społecznych. Stan obecny i perspektywy zmian*, Warszawa 2012, s. 155.
[466] E. Żywucka-Kozłowska, R. Dziembowski, *Wokół definicji cyberprzestrzeni,* www.cybersecurityandlaw.com (dostęp 10.09.2024 r.).

Ochrona większości dóbr osobistych przez dwa niezależnie od siebie reżimy prawne jest widoczna na przykładzie czci. Cześć ujęta w art. 23 k.c. obejmuje niejako dwa dobra osobiste. Jest to godność osobista (cześć wewnętrzną) i dobre imię (cześć zewnętrzna). Oba chroni prawo cywilne i prawo karne. Na gruncie prawa karnego ochrona czci ujęta została w szczególności w przestępstwach zniesławienia i zniewagi. Dla ochrony dobrego imienia, dobrej sławy stypizowane zostało przestępstwo zniesławienia (art. 212 k.k.), a dla ochrony godności osobistej stypizowane zostało przestępstwo znieważenia (art. 216 k.k.).

Zniesławienie jest przestępstwem, które można popełnić tylko umyślnie. Do zniesławienia dochodzi w razie pomówienia innej osoby o takie postępowanie lub takie właściwości, które mogą ją poniżyć w opinii publicznej lub narazić na utratę zaufania potrzebnego do zajmowania określonego stanowiska lub do wykonywania określonego zawodu bądź prowadzenia określonej działalności. Sprawca musi zdawać sobie sprawę z tego, że podane przez niego wiadomości o postępowaniu lub właściwościach innej osoby mogą ją poniżyć w opinii publicznej lub pozbawić zaufania. Sprawca musi tego chcieć lub co najmniej na to się godzić[467]. Do kwalifikowanej postaci pomówienia dochodzi, gdy sprawca posłuży się środkami masowego przekazu. Zniesławienie jest zamachem na dobre imię człowieka, na opinię o nim wśród ludzi, z którymi się styka. Pomówienie może być dokonane przez przekazanie zarzutu ustnie, pisemnie, a także za pomocą rysunku. Może też mieć formę pytania, jeżeli zawiera ono zniesławiające treści[468]. Może on dotyczyć postępowania lub właściwości innej osoby (żyjącej) czy grupy osób (zorganizowanej lub przypadkowej). Pomówienie jest przestępstwem formalnym. Do jego dokonania nie jest wymagany skutek w postaci rzeczywistego poniżenia lub utraty zaufania. Charakter zarzutu ma być taki, że może on, ale nie musi, poniżyć tę osobę czy grupę w opinii publicznej albo narazić na utratę zaufania potrzebnego dla danego stanowiska, zawodu lub działalności. Zarzut może być prawdziwy. Nie wypełnia jednak znamion przestępstwa zniesławienia zarzut o charakterze czysto ocennym. Same oceny, choćby najbardziej surowe, nie powinny i nie mogą być kontrolowane przez sądy[469]. Uważam, że ze zniesławieniem nie mogą być utożsamiane wypowiedzi krytyczne. Każdy ma niewątpliwe prawo do wolności wyrażania krytycznych opinii, ale też każdy ma prawo do poszanowania swojej godności czy prywatności. Dlatego krytyczne wypowiedzi powinny mieć odpowiednią formę, zwłaszcza gdy nie są to wypowiedzi spontaniczne, a zaplanowane. Nie stanowią przestępstwa wypowiedzi dokonywane w ramach uprawnień, a także wypowiedzi cytowane[470]. Ze względu na to, że zniesławienie godzi w opinię innych o danej osobie, podrywa ich zaufanie do niej, poniża ją w ich oczach, o zaistnieniu podstaw do odpowiedzialności karnej można

[467] B, Gadecki, *Komentarz do art. 212 kodeksu karnego*, [w:] B. Gadecki, *Kodeks karny. Art 1-316. Komentarz,* 2023, Legalis/el.
[468] Wyrok SA w Warszawie z 8.05.2006 r., II AKa 448/05, Legalis nr 81532.
[469] J. Sawicki, *Krytyka*, s. 528.
[470] B. Gadecki, *Komentarz do art 212*…, Warszawa 2020 r., Legalis/el.

mówić tylko wtedy, gdy wypowiedź dotrze przynajmniej do jednej osoby[471]. Nie dojdzie do zniesławienia przez wypowiedź, której odbiorcą jest jedynie ta osoba.

Drugim przestępstwem naruszającym cześć jest zniewaga. Jest to przestępstwo, które może być popełnione z zamiarem bezpośrednim lub ewentualnym. Na umyślność wskazuje wyraz „znieważa". Znieważenie polega na użyciu słów obelżywych lub na sformułowaniu zarzutów obelżywych lub ośmieszających, postawionych w niezracjonalizowanej formie. Z reguły polega na wyrażaniu pogardy dla innej osoby poprzez lżenie, wyszydzanie lub lekceważenie, będące czymś więcej niż nieprzyzwoitym zachowaniem czy nietaktem, przekręcanie nazwiska w sposób przykry czy demonstrowanie braku szacunku. Zniewaga jest dokonana z chwilą wyrażenia pogardy dla drugiego człowieka[472]. Dla oceny, czy określone zachowanie jest znieważeniem, a nie żartem, poufałością czy wytykiem, znaczenie ma jego obiektywna ocena. Decydujący jest system ocen funkcjonujący w społeczeństwie bądź obyczaje panujące w danym środowisku. Kodeks karny penalizuje wyłącznie zachowania, które są powszechnie uznane za obelżywe[473]. Wobec braku ustawowych ograniczeń przyjmuje się, że znieważenie może być wyrażone słowem (ustnie lub na piśmie), gestem (mimiką) lub czynem i polegać może na działaniu lub zaniechaniu. Zniewagą słowną jest ustne wypowiedzenie epitetów, wyzwisk, słów obelżywych wobec innej konkretnej osoby. Zniewaga na piśmie wyrażona jest w postaci pisma, wizerunku, rysunku. Może to być wysłanie listu o obraźliwej treści. Obraźliwy wizerunek może przedstawiać samego pokrzywdzonego albo zwierzę, którego nazwa lub porównanie z nim jest obraźliwe, zaś rysunek może przedstawiać karykaturę pokrzywdzonego. Odczucie znieważania może budzić też fotomontaż. Jako obrazę wyrażoną gestem podaje się pokazanie języka, pokazanie środkowego palca, pukanie się w czoło czy wypięcie pośladków. Za zniewagę mogą być też poczytane niektóre formy molestowania seksualnego, wyrażające się poprzez nieprzyzwoite gesty, znaki, miny czy epitety wobec ofiary. W zachowaniach znieważających środki wyrazu, które do tego prowadzą nie mają znaczenia. Muszą jednak uwłaczać godności pokrzywdzonego. Nie wypełnią znamion przestępstwa zachowania polegające na używaniu słów wulgarnych jako przerywników w wypowiedzi, jeżeli słowa nie są kierowane do pokrzywdzonego474. Podobnie jest w przypadku słów obelżywych, użytych w środowisku, w którym nie są uznawane za obelżywe. Ze względu na to, że zniewaga godzi w poczucie własnej wartości danej osoby, znieważenie – inaczej niż zniesławienie – może nastąpić także wtedy, gdy odbiorcą wypowiedzi o treści naruszającej cześć jest wyłącznie ta osoba[475].

[471] Wyrok SN z 14.10.2010 r., II KK 105/10, Prok. I Pr. 2011, nr 3, poz.11.
[472] Wyrok SN z 6.02.2003 r., WA 77/02, Legalis nr 88312.
[473] Wyrok SA w Lublinie z 6.06.2011, II Aka 91/11, Legalis nr 424324.
[474] Wyrok SN z 28.09.2012 r., III KK 115/12, Legalis nr 540159.
[475] Wyrok SA. w Katowicach z 15.04.2015r., I ACa 63/15, Lex nr 1740603.

Nie jest zniewagą krytyczna ocena jakiekolwiek działalności, mimo że wyraża jej negatywną ocenę, gdyż nie godzi w godność osobistą. Znieważenie polega na aktywnym zachowaniu. Nie jest możliwe dopuszczenie się zniewagi przez zaniechanie. Przestępne zaniechanie zachodzi wówczas, gdy nie zostanie podjęte nakazane działanie, a w zakresie przestępstwa zniesławienia nie ma takiej normy. Od zachowań znieważających należy odróżnić zachowania lekceważące. Do tych drugich zaliczyć można ostentacyjne nie podanie ręki,, pozostawanie w pozycji siedzącej, czy odwrócenie się plecami, a takze nieoddanie ukłonu. Słusznie podnosi się w literaturze, że znieważenie musi wyrażać coś więcej niż tylko brak szacunku czy brak dobrego wychowania.

Brak jest możliwości ustalenia jednoznacznych granic zniesławienia lub znieważenia, jak również ograniczenia w tym zakresie prawa do wyrażania poglądów i krytyki. Coraz częściej podnosi się, że kara kryminalna nie jest właściwym środkiem do ochrony czci, gdyż wystarczającą ochronę w tym względzie przewidują przepisy prawa cywilnego. Należy jednak zauważyć, że Trybunał Konstytucyjny w wyroku z dnia 30 października 2006 r.[476] stwierdził, że prawnokarna ochrona czci w postaci kryminalizacji zniesławienia (art. 212 k.k.) jest zgodna z Konstytucją RP.

W wyroku z dnia 29 marca 2012 r. [477] Sąd Najwyższy słusznie wskazał, że fakt prawomocnego skazania w sprawie karnej za przestępstwo zniesławienia nie zwalnia sądu cywilnego z obowiązku badania podstaw cywilnoprawnej odpowiedzialności za naruszenie dobrego imienia. Skazanie za przestępstwo zniesławienia nie przesądza o odpowiedzialności sprawcy za naruszenie dóbr osobistych na gruncie prawa cywilnego, a przede wszystkim nie wyłącza możliwości wykazywania okoliczności wyłączających bezprawność dokonanego naruszenia[478]. Podobnie, nie wyłącza odpowiedzialności cywilnej za naruszenie czci prawomocny wyrok karny uniewinniający sprawcę od zarzutu popełnienia przestępstwa z art. 212 k.k. Taki wyrok nie ma mocy wiążącej i nie stanowi prejudykatu (art. 11 k.p.c.). W postępowaniu cywilnym może być potraktowany jako dowód z dokumentu urzędowego.

Kodeks karny chroni tajemnicę komunikowania się. W kontekście prawa do prywatności sankcjonowane jest uzyskanie bezprawnie informacji stanowiącej cudzą tajemnicę (art. 267 § 1 k.k.) i bezprawne posługiwanie się urządzeniami ograniczającymi wymianę informacji (art. 267 § 2 k.k.) oraz ujawnianie bezprawnie uzyskanych informacji innym osobom (art. 267 § 3 k.k.). Przestępstwa te korespondują z systemem ochrony informacji i danych osobowych, jakie gromadzi i przetwarza pracodawca w systemach informatycznych. Zarówno przez to, że możliwości tych systemów stale rosną i że gromadzonych jest coraz więcej informacji to równolegle zwiększa się poziom zagrożenia.

[476] Wyrok TK z 30.10.2006 r., P 10/06, OTK-A 2006, nr 9, poz. 128.
[477] Wyrok SN z 29.03.2012 r., I CSK 370/11, OSNC 2012, nr 11, poz. 133.
[478] Wyrok SN z 23.06.2017 r., I CSK 614/16, Lex nr 2376905.

Pojęcie „komunikowanie się" nie jest tożsame z pojęciem „korespondencja". Dzięki rozdzieleniu tych terminów unika się dokonywania wykładni rozszerzającej na gruncie terminu „korespondencja", Korespondencja rozumiana jest jako porozumiewanie się Metod porozumiewania się jest kilka. Są to listy, w tym listy elektroniczne (e-maile), wiadomości tekstowe typu SMS, informatyczne platformy komunikacji między urządzeniami elektronicznymi odmiennych typów (komputer – telefon) oraz rozmowy telefoniczne. Prawo do ochrony tajemnicy komunikowania się obejmuje prawo do porozumiewania się w dowolnej formie, z pominięciem podmiotów, dla których informacje wymieniane przez podmioty komunikujące się nie są przeznaczone[479].

W orzecznictwie wskazano, że istotą występku z art. 267 § 1 k.k. jest uzyskanie informacji dyskrecjonalnej, nieprzeznaczonej dla sprawcy., a jego bezpośrednim przedmiotem ochrony jest szeroko rozumiane prawo do dysponowania informacją mające charakter prawa podmiotowego[480]. Nie trzeba zapoznawać się z informacją, by wypełnić znamię z art. 267 § 1 k.k.[481]. Informacją natomiast jest „zarówno zapis pewnej sensownej treści dokonany za pomocą dowolnego języka lub technologii zapisu (…), jak i odczytywanie przez człowieka sensownej treści z zapisku językowego"[482]. Działanie polega na otwarciu zamkniętego pisma (czyli pisma zabezpieczonego przed dostępem do niego osób trzecich), na podłączeniu się do przewodu służącego do przekazywania informacji; na złamaniu elektronicznego, magnetycznego lub innego szczególnego zabezpieczenia informacji. Jak zauważa W. Wróbel „uzyskanie należy rozumieć nie tylko jako wejście we władanie nośnika, na którym zapisano informację (kartki papieru, taśmy magnetofonowej, taśmy filmowej, dyskietki komputerowej), ale także skopiowanie zapisu informacji (poprzez przepisanie, wykonanie kserokopii lub fotokopii, skopiowanie na nośniku komputerowym), czy też nieuprawnione zapoznanie się z informacją w sposób umożliwiający jej zrozumienie [483] . Ochronie określonej w art. 267 § 1 k.k. nie podlegają otwarte formy komunikowania się, czyli karty pocztowe, widokówki oraz wiadomości nadawane drogą radiową, otwartym kodem, na częstotliwości powszechnie dostępnej. Istotą istnienia tajemnicy korespondencji jest bowiem ukrycie wiadomości przed osobami trzecimi, w sposób, który normalnie uniemożliwia dostęp do informacji zawartej w liście (np. sklejenie, zszycie, zalakowanie, użycie kodu [484] . Nie ma zgodności co do rozumienia pojęcia „podłączenia się do sieci

[479] A. Bojańczyk, *Karnoprawne aspekty ochrony prawa pracownika do tajemnicy komunikowania się*, cz. 1, „Palestra" 2003, z. 1-2, s. 47.
[480] Uchwała SN z 22.01.2003 r., I KZP 43/02, OSNKW 2003, nr 1-2, poz. 5, wyrok SN z 24.03.2004 r., IV KK 46/2004, „Prokuratura i Prawo – dodatek" 2004, nr 7-8, poz. 1.
[481] A. Bojańczyk, *Karnoprawne aspekty ochrony prawa pracownika do tajemnicy komunikowania się*, cz. 2, Palestra 2003, z. 3-4, s. 78.
[482] A. Bojańczyk, *Karnoprawne aspekty ochrony prawa pracownika do tajemnicy komunikowania się*, cz. I, s. 51;
[483] W. Wróbel, *Przestępstwa przeciwko ochronie informacji* [w:] A. Zoll (red.) *Kodeks karny. Część szczególna*, t. II. *Komentarz do art 117-277*, Warszawa 2009, s. 1004.
[484] W. Wróbel, D. Zając*, Komentarz do art 267* [w:] W. Wróbel, A. Zoll (red.) *Kodeks Karny. Część szczególna.* t. II. Część II, Warszawa 2017, s. 1005.

telekomunikacyjnej". Z jednej stroni podnosi się, że znamię to spełnia jedynie podłączenie fizyczne[485], a z drugiej strony zauważa się, że znamiona tego przestępstwa może wypełnić także osoba, która bez pokonywania specjalnych zabezpieczeń podłącza się do sieci bezprzewodowej i uzyskuje w ten sposób informację dla siebie nie przeznaczoną [486]. Otwarcie zamkniętego pisma czy podłączenie się do przewodu służącego do przekazywania informacji nie stanowią obiektywnych kryteriów naruszenia poufności informacji. Trudności w interpretacji budzi pojęcie „zapoznania" się", co sprawia, że kwestia takiego zapoznania jest w wielu wypadkach trudna do udowodnienia. Przestępstwo z art. 267 k.k. może być popełnione także przez pracodawcę, który celowo podsłucha prywatną rozmowę pracownika lub otworzy pismo skierowane do pracownika. Ochronie życia prywatnego służy art. 267 § 2 k.k. kryminalizujący działania podjęte w celu uzyskania informacji, do której sprawca nie jest uprawniony, a polegające na zakładaniu urządzenia podsłuchowego, wizualnego albo innego urządzenia specjalnego i posługiwanie się nim. Poza obszarem kryminalizacji pozostały zachowania polegające na prowadzeniu inwigilacji bez pomocy urządzeń, o których mowa w art. 267 § 2 k.k.[487]. Znamię tego przestępstwa zostanie wypełnione już przez samo założenie urządzenia podsłuchowego, chociażby nie doszło do jego wykorzystania, ani też do uzyskania za jego pomocą określonych informacji. Na gruncie tego przepisu nie będzie odpowiadała osoba nagrywająca rozmowę, w której sama uczestniczy i w trakcie której uzyskuje przeznaczone dla niej informacje. Do tych informacji jest bowiem uprawniona. Z kolei art. 267 § 3 k.k. dotyczy działań podjętych w celu uzyskania informacji, do uzyskania których sprawca nie jest uprawniony, a uzyskuje je poprzez założone urządzenia podsłuchowe czy wizualne i posługuje się nimi. Urządzeniem, o którym tu mowa, jest tylko urządzenie umożliwiające uzyskiwanie informacji zabezpieczonych przed dostępem osób postronnych. W tym pojęciu nie mieszczą się urządzenia, które jedynie umożliwiają uzyskiwanie dostępu do informacji, w żaden szczególny sposób niezabezpieczonych, choć nie przeznaczonych dla sprawcy[488]. Określone też jest przestępstwo ujawnienia innej osobie informacji uzyskanej nielegalnie. Sprawcą przestępstwa może być zarówno osoba, która uzyskała informacje nielegalnie, jak i osoba, która ujawnia informacje uzyskane w ten sposób przez inną osobę.

Obok art. 267 k.k., w kontekście ochrony prawa do prywatności, ważny jest art. 266 k.k. mówiący o przestępstwie ujawnienia cudzej informacji. Przyjęte rozwiązania kryminalizują w § 1 ujawnianie lub wykorzystywanie wbrew przepisom ustawy lub przyjętemu na siebie zobowiązaniu informacji pozyskanych w związku z pełnioną funkcją, wykonywaną pracą lub działalnością. Przepis ten odnosi się również do informacji ze sfery prywatności pracownika uzyskanych przez

[485] Wyrok SA w Gdańsku z 28.09.2016 r., II Aka 111/16, Lex nr 2191573.
[486] A. Behan, *Współczesne systemy informatyczne a typy przestępstw z art 267 kodeksu karnego*, „Palestra" 2020, z. 2, s. 21-36.
[487] P. Hofmański, *Nowe polskie prawo karne w świetle standardów w zakresie ochrony praw człowieka*, Warszawa 1997, s. 57.
[488] Wyrok SA w Gdańsku z 28.09.2016 r., II Aka 111/16, Lex nr 2191573.

pracodawcę i chroni przede wszystkim tajemnicę prywatną, w tym tajemnicę chronioną w relacji pracownik - pracodawca.

Kolejnym dobrem chronionym jest nietykalność cielesna (art. 217 k.k.). Ochrona nietykalności cielesnej wyraża prawo do zachowania integralności osobistej, swobody dysponowania swoim ciałem w sposób wolny od jakichkolwiek oddziaływań na nie. Naruszenie nietykalności cielesnej obejmuje wszelkie zachowania skutkujące naruszeniem sfery cielesnej wbrew woli pokrzywdzonego. W pojęciu naruszenia mieści się cały wachlarz zachowań sprawcy. Naruszenie może polegać na uderzeniu człowieka, szarpaniu, popychaniu, przytrzymywaniu, szczypaniu, ciągnięciu za włosy, uciskaniu, kłuciu, potrącaniu, polewaniu wodą lub rozpylaniu gazu, także zrzuceniu nakrycia głowy lub okularów, ogoleniu głowy lub opluciu pokrzywdzonego, a nawet głaskaniu lub całowaniu wbrew jego woli[489]. W pojęciu nietykalności cielesnej mieści się również nietykalność w wymiarze psychicznym jak również wolność jednostki od arbitralnej ingerencji władz publicznych w jej integralność fizyczną, duchową oraz psychiczną. Naruszenie nietykalności cielesnej może prowadzić do naruszenia zdrowia, a nawet życia, godności osobistej, wolności, integralności seksualnej. Z uwagi na osobisty charakter chronionego dobra ustawodawca wprowadził ściganie z oskarżenia prywatnego. Do kompetencji pokrzywdzonego należy decyzja o oskarżeniu sprawcy. W ściganiu przestępstw przeciwko czci i nietykalności cielesnej dominuje bowiem interes prywatny. Jednak, zgodnie z art 60 k.k. w sprawach o przestępstwa ścigane z oskarżenia prywatnego prokurator może wszcząć postępowanie albo wstąpić do już wszczętego, jeżeli wymaga tego interes społeczny.

2.6. Wnioski

Podstawy prawne ochrony dóbr osobistych ujęte są w aktach prawa międzynarodowego, unijnego i uzupełniająco w orzecznictwie Europejskiego Trybunału Praw Człowieka. Ochronę dobrom osobistym gwarantuje Konstytucja RP oraz przepisy prawa pracy, RODO i prawa karnego.

Art. 11^1 k.p. wprost zobowiązuje pracodawcę do szanowania godności i dóbr osobistych pracownika. Ujęta w przepisie zasad poszanowania dóbr osobistych pracownika została sformułowana w sposób imperatywny. Obowiązek ten należy rozumieć szeroko. Zarówno jako zakaz naruszania dóbr osobistych, jak i nakaz dbania o ich nienaruszanie przez inne podmioty. W czasie kontroli pracownika najbardziej zagrożone jest zdrowie, godność (cześć), wolność i prywatność, w tym dane osobowe. Ochrona dóbr osobistych uruchamia się w przypadku dyskryminacji, molestowania i mobbingu, niezapewnienia bhp i czasu do odpoczynku, a także przetwarzania danych osobowych, zniesławienia i znieważenia. Ochrona dóbr osobistych

[489] S. Hypś, *Komentarz do art 217 kodeksu karnego* [w:] A. Grześkowiak, K. Wiak (red.), *Kodeks Karny. Komentarz*, Warszawa 2021, Legalis/el.

pracownika ma podstawy prawne w kilku gałęziach prawa, a to pozwala przyjąć, że zakres ochrony jest szeroki i wystarczający.

Rozdział 3. Cywilnoprawna ochrona dóbr osobistych pracownika

3.1. Przesłanki naruszenia dóbr osobistych

Przesłanek naruszenia dóbr osobistych warunkujących odpowiedzialność sprawcy naruszenia kodeks cywilny wprost nie normuje. W art 24 § 1 k.c. wskazuje jedynie na bezprawność działania sprawcy. Przesłanki te ustalone zostały przez doktrynę i orzecznictwo. Wskazano, że spełnione powinny być łącznie trzy przesłanki: 1/ istnienie dobra osobistego, którego ochrony domaga się poszkodowany, 2/ zagrożenie naruszeniem lub naruszenie tego dobra oraz 3/ bezprawność działania lub zaniechania, które zagraża dobru lub je narusza. Przesłanki naruszenia dóbr osobistych w odniesieniu do pracownika nie są kwestią inną niż w stosunku do obywatela nie będącego pracownikiem.

W wyroku z dnia 31 sierpnia 2017 r.[490] Sąd Apelacyjny w Bydgoszczy zauważył, że każda z kolejno wymienionych przesłanek ma wobec wcześniejszej przesłanki charakter wtórny. Znaczy to, że potrzeba jej badania zachodzi dopiero po stwierdzeniu wystąpienia przesłanki wcześniejszej. Do kolejności badania przesłanek odniósł się Sąd Apelacyjny w Łodzi w wyroku z dnia 13 stycznia 2022 r. i wskazał, że „w pierwszej kolejności wymagane jest ustalenie okoliczności naruszenia konkretnego dobra w rozumieniu art 23 kc. oraz sprawstwa pozwanego. Dopiero w razie pozytywnego przesądzenia tych kwestii sąd orzekający poddaje rozwadze, czy zachowanie pozwanego nosiło cechy bezprawności, a także czy doprowadziło do szkody, pozostając z nią w adekwatnym związku przyczynowym. Ciężar wykazania, że dobro osobiste zostało naruszone bądź zagrożone spoczywa wówczas na osobie, która poszukuje ochrony prawnej z tego tytułu. Rolą pozwanego jest natomiast wykazanie, że jego zachowanie nie było bezprawne”[491]. Istnienie dobra osobistego poszkodowany wykazuje albo poprzez określenie dobra osobistego nazwą albo opisanie tych wartości, ze względu na które występuje z żądaniem ochrony, a wtedy sąd może ustalić i ocenić, jakie dobro osobiste zostało naruszone.[492] Chodzi tu o dobra osobiste wymienione w art 23 k.c. lub uznane przez orzecznictwo, przy czym dobra osobiste pracownika nie stanowią odrębnej kategorii prawnej; to uznawane dobra osobiste powszechnego prawa cywilnego[493]. Prawo cywilne zapewnia im ochronę nie dlatego, że dana osoba przywiązuje do nich subiektywnie doniosłe znaczenie, ale dlatego, że system prawny uznaje i aprobuje potrzebę ich ochrony[494].

Wykazanie w postępowaniu sądowym dobra osobistego przez jego właściwe określenie jest niezbędne dla prawidłowej oceny, czy określone działanie naruszyło konkretne dobro osobiste, a

[490] Wyrok SA w Białymstoku z 31.08.2017 r., I ACa 212/17, Lex nr 2369642.
[491] Wyrok SA w Łodzi z 13.01.2022 r., I ACa 800/21, Lex nr 3425615.
[492] Wyrok SN z 28.02.2003 r., V CK 308/02, OSNC 2004, nr 5, poz. 82.
[493] Wyrok SN z 24.06.2015 r., II PK 207/14, Lex nr 1794313.
[494] B. Gawlik, *Ochrona dóbr osobistych. Sens i nonsens koncepcji tzw. praw podmiotowych osobistych*, ZNUJ Prace z Wynalazczości i Ochrony Własności Intelektualnej 1985, s. 41, s. 139.

następnie do ustalenia, czy działanie to było bezprawne.[495] Przy ocenie, czy dana wartość stanowi dobro osobiste i czy nastąpiło naruszenie dobra osobistego uwzględnić należy wszystkie elementy stanu faktycznego oraz przyjęte i akceptowane przez ogół społeczeństwa poglądy w danej kwestii[496] Żadna z tych ocen nie może być dokonywana według oceny subiektywnej poszkodowanego.

3.1.1. Pojęcie zagrożenia i naruszenia dobra osobistego

Stanowiąc w art 24 § 1 k.c. o zagrożeniu lub naruszeniu dóbr osobistych ustawodawca jednocześnie nie zdefiniował tych pojęć. Zabieg definiowania byłby zresztą trudny w realizacji, bo pojęcia te są pojęciami dynamicznymi w czasie. O naruszeniu można mówić w sytuacji, gdy u poszkodowanego dochodzi do doznania negatywnych przeżyć psychicznych wskutek ingerencji w jego dobra osobiste zaś o zagrożeniu mówi się, gdy istnieje stan obawy, że dojdzie do naruszenia dobra osobistego[497]. Stan zagrożenia to stan, który może lecz nie musi skończyć się naruszeniem. Może być stanem niepoprzedzonym wcześniejszym naruszeniem lub stanem dokonanego uprzednio naruszenia. To, czy w konkretnej sprawie doszło do zagrożenia lub naruszenia dobra osobistego ocenia sąd na podstawie całokształtu okoliczności, a kryteria oceny muszą być obiektywne i uwzględniać panujące w społeczeństwie oceny, powszechnie aprobowane normy postępowania, w tym normy obyczajowe i wynikające z tradycji[498]. Oceny nie wiąże się ze stanem uczuciowym jednostki[499]. Negatywne przeżycia psychiczne poszkodowanego same w sobie nie są przesłanką udzielenia ochrony. Zwykle przyjmowane są jako kryterium badania, czy miało miejsce naruszenie lub zagrożenie dobra osobistego. „Samo poczucie dyskomfortu, smutku czy cierpienia, choć jest charakterystyczne dla doznania naruszenia dobra osobistego nie rozstrzyga jeszcze o tym, że miało miejsce naruszenie” [500]. Krótko mówiąc, subiektywne przekonanie poszkodowanego nie jest wystarczające[501]. W ocenie wymagane jest uwzględnienie elementów obiektywnych[502]. Na istotę obiektywizmu wskazał Sąd Apelacyjny w Warszawie w wyroku z dnia 5 sierpnia 2022 r., gdzie stwierdził, że „ocena naruszenia dobra osobistego dokonywana jest przede wszystkim na podstawie

[495] Wyrok SN z 2.02.2011 r., II CSK 431/10, Lex nr 784917.
[496] A. Kubiak-Cyrul, *Dobra osobiste osób prawnych*, Kraków 2005, s. 214; wyrok SN z 20.06.2001 r., I CKN 1135/98, Legalis nr 50351.
[497] A. Cisek, *Dobra osobiste i ich niemajątkowa ochrona w kodeksie cywilnym*, Wrocław 1989, s. 120.
[498] Wyrok SN z 11.03.1997r., III CKN 33/97, OSNC 1997/6-7/93, wyrok SN z 16.01.1976r., II CR 692/75, OSNC 1976, nr 11, poz. 251.
[499] Krytykę metody subiektywnej przeprowadził A. Kopff, *Ochrona sfery życia prywatnego w świetle doktryny i orzecznictwa*, ZNUJ, Prace Prawnicze 1982, z. 100, s. 39). Konieczność obiektywizacji naruszenia widział także S. Grzybowski (S. Grzybowski, *System prawa cywilnego*, Wrocław – Warszawa – Kraków – Gdańsk 1974, s. 297). Za koncepcją obiektywnego naruszenia dóbr osobistych opowiedział się Z. Radwański (glosa do postanowienia SN z dnia 18 października 1967 r., II CZ 94/67, OSPiKA 1968, poz. 208); J. Ignatowicz *(Ochrona dóbr osobistych w prawie cywilnym*, referat wygłoszony na posiedzeniu plenarnym Komisji Prawa Cywilnego ZPP w Warszawie w dniu 20 września 1969 r.); A. Cisek (*Dobra osobiste i ich niemajątkowa ochrona w kodeksie cywilnym*, Wrocław 1989, s. 36); Z. Radwański, S. Rudnicki, *Komentarz do Kodeksu cywilnego. Część ogólna*, 1998, s. 66.
[500] Wyrok SA w Krakowie z 14.10.2021 r., I ACa 473/20, Lex nr 3290137.
[501] Wyrok SN z 26.02.1965 r., II CR 13/65, OSNC 1965 nr 10, poz. 174.
[502] Wyrok SN z 23.06.2017 r., I CSK 272/16, Lex nr 2382433.

testu obiektywnego tj. z perspektywy odczuć żywionych przez rozsądne osoby, ocen wynikających z istniejącej świadomości społecznej i prawnej, zasad współżycia społecznego i zasad moralnych. Jeśli bowiem w powszechnym odczuciu ludzi uczciwie i rozsądnie myślących czyjeś zachowanie, nawet niezgodne z obowiązującymi zasadami prawa czy utrwalonymi regułami zachowania się, nie jest przyjmowane jako naruszające cześć lub godność osobistą osoby, której dotyczy, to - niezależnie od subiektywnego odczuwania tej osoby – nie podlega ono zakwalifikowaniu w ramach art 24 § 1 k.c."[503]. Stosując narzędzia metody obiektywnej nie można jednak całkowicie pominąć czynnika subiektywnego w postaci odczuć żądającego ochrony. Nie mogą mieć jednak rozstrzygającego znaczenia [504] . Negatywne odczucia poszkodowanego mają swoje znaczenie chociażby w procesach mobbingowych.

W ocenie konkretnego zachowania związanego z wypowiedzią zawsze istotna jest odpowiedź na pytanie, czy „osoba zwykła, rozsądna i racjonalnie oceniająca, nieobciążona uprzedzeniami, nieskłonna do wyrażania ekstremalnych sądów" mogłaby „kierując się powszechnym znaczeniem użytych słów oraz na podstawie okoliczności towarzyszących wypowiedzi i innych znanych jej faktów" powziąć uzasadnione przypuszczenie, że dana wypowiedź dotyczy powoda i przypisuje mu cechy i właściwości poniżające go w oczach opinii publicznej"[505]. Skutkiem wypowiedzi o charakterze naruszającym dobra osobiste nie jest trudność w znalezieniu pracy i nie jest reakcja otoczenia pracownika, wyrażającej się w zmianie nastawienia do niego, ale wyłącznie to, jaki znajduje ona wyraz w poglądach ludzi rozsądnie i uczciwie myślących[506]. W celu zbadania treści faktycznie wyrażanych w społeczeństwie ocen lub opinii nie ma konieczności prowadzenia postępowania dowodowego[507]. W wyroku z dnia 29 września 2010 r. [508] Sąd Najwyższy podkreślił, że w ocenie czy dana wypowiedź mogła stać się podstawą negatywnych ocen i odczuć nie chodzi o reakcję społeczeństwa, lecz o opinię występującą w społeczeństwie. Pewnym wyjątkiem od ogólnych reguł postępowania jest respektowanie reguł środowiskowych. Gdy naruszenie będzie miało miejsce w relacjach między osobami z danego środowiska to zwyczaje panujące w tej grupie społecznej mogą do pewnego stopnia usprawiedliwiać działania, które w innej sytuacji byłyby uznane za niedopuszczalne. Zwyczaje środowiska mogą być jednak uwzględnione w ocenie tylko wtedy, gdy zarówno osoba, której dobra osobiste naruszono, jak i odbiorcy naruszającego działania należą do tego samego środowiska i gdy

[503] Wyrok SA w Warszawie z 5.08.2022 r., V ACa 175/21, Lex nr 3452770.
[504] Wyrok SN z 28.03.2003 r., V CSK 308/02, OSNC 2004 nr 5 poz. 82; z 22.01.2014 r., III CSK 123/13, OSNC 2014, nr 11, poz. 115.
[505] Wyrok SN z 21.09.2006 r., I CSK 118/06, OSNC 2007, nr 5, poz. 77. Chodzi tu o opinię występującą w społeczeństwie, a nie o reakcja społeczeństwa na konkretne zachowanie pozwanego - wyrok SA w Krakowie z 21.05.2015r., I ACa 207/15, www.orzeczenia.krakow.sa.gov.pl/details (dostęp 10.08.2024).
[506] Wyroki SN z 29.10.2010 r., V CSK 19/10; z 8.03.2012 r., V CSK 109/11, OSNC 2012 nr 10, poz. 119.
[507] Wyrok SN z 30.06.2017 r., I CSK 603/16, OSNC-ZD 2018 nr C, poz. 45.
[508] Wyrok SN z 29.09.2010 r., V CSK 19/10, OSNC-ZD 2011 nr B, poz. 37.

obie strony konfliktu respektują te zasady[509]. W sytuacji odrzucenia reguł środowiskowych przez jedną ze stron, do oceny bezprawności naruszenia stosuje się reguły ogólne.

Dla określenia istoty naruszenia nie jest konieczne określenie mierników naruszenia. W wyroku z dnia 12 stycznia 2012 r.[510] Sąd Apelacyjny w Warszawie powiedział, że do stwierdzenia naruszenia wystarczające jest ustalenie, że dana wypowiedź mogła, nawet potencjalnie, wywołać negatywną ocenę osoby domagającej się ochrony swoich dóbr. Nie chodzi bowiem o zakaz „skutecznego naruszenia", lecz o ogólny zakaz samego jego „naruszania". Jego zasięg jest szerszy. Art. 24 § 1 k.c. mówi, że wystarczy już samo zagrożenie dobra osobistego[511].

W dokonywaniu oceny bez znaczenia jest wina sprawcy, gdyż odpowiedzialność za naruszenie dóbr osobistych ma zasadniczo obiektywny charakter[512].

Źródłem zagrożenia jak i naruszenia dobra osobistego może być zarówno działanie jak i zaniechanie. Zdaniem A. Ciska[513] zaniechanie ma miejsce wtedy, gdy na danej osobie ciąży obowiązek działania, którego treścią jest chronienie cudzego dobra osobistego i gdy niezrealizowanie tego obowiązku może doprowadzić do naruszenia dobra osobistego[514]. O zagrożeniu lub naruszeniu dobra osobistego można mówić wtedy, gdy działanie lub zaniechanie innej osoby godzi w obiektywnie uzasadnione interesy uprawnionego[515].

Naruszeniem dobra osobistego jest naruszenie zasady postępowania nakierowanej na ochronę interesu konkretnej osoby[516]. Jeżeli działanie nie będzie wymierzone przeciwko konkretnej osobie, to nie dochodzi w jego wyniku do naruszenia jej dóbr osobistych. Wynika to z osobistego charakteru dóbr osobistych. Są to wartości własne, a nie cudze (innych osób). Jak wskazał Sąd Apelacyjny w Warszawie w wyroku z dnia 3 czerwca 2003 r. „Dla ustalenia naruszenia dobra osobistego jako dobra indywidualnego, nierozerwalnie związanego z konkretną osobą, konieczne jest stwierdzenie bezprawnego zachowania się podmiotu dobro to naruszającego, dającego się zindywidualizować przeciwko osobie ubiegającej się o udzielenie jej ochrony"[517]. W wyroku z dnia 21 września 2006 r. Sąd Najwyższy wskazał, że „Członek partii politycznej, wobec której podniesiono zniesławiające zarzuty może skutecznie domagać się ochrony swych dóbr osobistych tylko wtedy, gdy wykaże, że zarzuty te dotyczą także jego osoby"[518]. Dotknięty musi być zindywidualizowany interes, a nie interes o charakterze ogólniejszym, dotyczący pewnych

[509] Wyroki SN z 19.09.1968 r., II CR 291/68, OSNCP 1969 nr 11, poz. 200; z 18.01.2013 r., IV CSK 270/12, OSNC 2013 nr 7-8, poz. 94.
[510] Wyrok SA w Warszawie z 12.01.2012 r., VI ACa 961/11, Lex nr 1214976.
[511] T. Sokołowski [w:] A. Kidyba (red.) *Komentarz do Kodeksu cywilnego*; wyrok SN z 28.02.2007r., V CSK 431/06, OSNC 2008 nr 1, poz.13.
[512] A. Kubiak-Cyrul, *Dobra osobiste osób prawnych*, Kraków 2005, s. 214.
[513] A. Cisek,. *Dobra*..., s.123.
[514] R. Strugała, *Naruszenie praw osobistych przez zaniechanie. Konstrukcja prawna,* „Transformacje Prawa Prywatnego" 2018, nr 3, s. 101.
[515] Wyrok SA w Poznaniu z 5.07.2022 r., I ACa 948/21, Lex nr 3397873.
[516] Wyrok SN z 21.09.2006 r., I CSK 118/06, OSNC 2007, nr 5, poz. 77.
[517] Wyrok SA w Warszawie z 3.06.2003 r., I ACa 1162/02, „Wokanda" 2004 nr 6, poz. 35.
[518] Wyrok SN z 21.09.2006 r., I CSK 118/06, Legalis nr 80087.

przekonań, sporów światopoglądowych, religijnych czy politycznych. Konstrukcja ochrony dóbr osobistych nie jest właściwa, gdy działania mają charakter ogólny, gdy wypowiedzi odnoszą się do pewnej zbiorowości, z którą osoba się identyfikuje, ale sama nie jest dostatecznie przez daną wypowiedź identyfikowana[519]. Natomiast, gdy dochodzi do wzajemnego naruszenia dóbr osobistych, żądania o naruszenie dóbr osobistych nie znoszą się, lecz podlegają odrębnemu rozpatrzeniu[520]. Każdej ze stron przysługują roszczenia ochronne. Nie dochodzi do kompensaty wzajemnych krzywd. Takie stanowisko jest dominujące w orzecznictwie, lecz można też spotkać pogląd, że w przypadku wzajemności naruszeń dóbr osobistych ochrona określona w art. 24 § 1 k.c. jest wyłączona. Na kanwie ostrych polemik, w czasie których rozmówcy „prześcigają się" w używaniu obraźliwych argumentów *ad personam*, Sąd Najwyższy uznał, że prawo cywilne (art. 23 i 24 k.c.) nie chroni żadnego z biorących udział w tej polemice[521]. Osobisty charakter dobra osobistego sprawia, że ochrona nie przysługuje osobom pośrednio pokrzywdzonym. Stwierdzenie to jednak nie dotyczy osób pośrednio pokrzywdzonych w ramach stworzonej przez Sąd Najwyższy koncepcji ochrony więzi rodzinnej[522].

Nie każde zagrożenie lub naruszenie dóbr osobistych stanowi jednocześnie naruszenie praw osobistych i skutkuje uruchomieniem ich ochrony. Nie każda niedogodność lub przykrość stanowi naruszenie dobra osobistego, a system prawny nie gwarantuje wolności od stresów i przykrości[523]. M. Pazdan wskazał, że nie dochodzi do naruszenia dobra, gdy wyrządzona drugiemu przykrość (dolegliwość) jest – według przeciętnych ocen przyjmowanych w społeczeństwie – przykrością małej wagi, nie przekracza progu, od którego liczyć się już będzie naruszenie dobra osobistego[524]. W dziedzinie ochrony dóbr osobistych obowiązuje zasada, oparta na rozsądnej ocenie, że wypadki bagatelne nie rodzą roszczeń. Reguła *minimis non curat pretor* pojawia się niekiedy w orzecznictwie jako uzasadnienie odmowy udzielenia ochrony prawnej naruszeniom bagatelnym[525].

Spośród trzech wymienionych wcześniej przesłanek, praktyka koncentruje swoje zainteresowanie na trzeciej z nich, czyli na bezprawności. Naruszenie dobra i bezprawność działania sprawcy są kategoriami samodzielnymi, niezależnymi od siebie i podlegającymi odrębnej kwalifikacji prawnej.

[519] Wyrok SN z 26.10.2001 r., V CKN 195/01, Lex nr 53107.
[520] Wyrok SA w Łodzi z 19.04.2016 r., I ACa 1510/15, Legalis nr 1456764.
[521] Wyrok SN z 3.07.1987 r., I CR 135/87, Legalis nr 25897.
[522] Uchwała SN z 22.10.2010 r., III CZP 76/10, OSNC-ZD 2011, nr B, poz. 42; uchwała SN (7) z 27.03.2018 r., III CZP 36/17, OSNC 218 nr 11, poz. 103.
[523] Wyrok SN z 26.05.2017 r., I CSK 557/16, OSNC 2018, nr 3, poz. 33.
[524] M. Pazdan [w:] M. Safjan (red.) *System Prawa Prywatnego*, t. 1, *Prawo cywilne – część ogólna*, Warszawa 2007, s. 1118.
[525] Wyrok SN z 23.05.2002 r., IV CKN 1076/00, OSNC 2003, nr 9, poz. 121.

3.1.2. Bezprawność

Prawo chroni jedynie przed działaniami bezprawnymi. W najprostszej postaci należy je rozumieć jako działania sprzeczne z porządkiem prawnym, który tworzą przepisy prawa oraz zasady współżycia społecznego. Rozumienie bezprawności nie jest jednolite. Zależne jest od tego, czy uznaje się istnienie jednego wspólnego dla wszystkich gałęzi prawa pojęcia bezprawności, czy też jego wielu postaci, czyli bezprawności cywilnej, karnej, administracyjnej, prawa pracy[526]. W literaturze przedmiotu przeważa opinia, że bezprawność ma charakter monistyczny, co oznacza że pojęcie bezprawności powinno być analizowane w sposób ponadgałęziowy i jednolity dla całego systemu prawa. Głównym przedstawicielem monistycznego rozumienia bezprawności był M. Sośniak. Jego zdaniem bezprawności nie można rozumieć różnie w zależności od dziedziny prawa. Jest to pojęcie ogólne, mające takie same znaczenie w całym systemie prawnym, a jego treść pozostaje niezmienna[527]. Bezprawność zawsze oznacza ujemną ocenę zachowania sprawcy naruszenia opartą na sprzeczności tego zachowania z szeroko pojętym porządkiem prawnym, zatem powinna mieć jednakową treść dla całego systemu prawnego. Za bezprawne w rozumieniu art. 24 k.c. należy uznać działania sprzeczne z przepisami prawa cywilnego, regułami postępowania wynikającymi z zasad współżycia społecznego, jak i z innymi przepisami prawa[528]. Chodzi o sprzeczność z przepisami prawa o charakterze procesowym, jeżeli sprzeczność ta prowadzi w konsekwencji do naruszenia doba osobistego i może uzasadniać odpowiedzialność[529]. Monistyczne stanowisko zaprezentował także Sąd Najwyższy w uzasadnieniu uchwały z dnia 30 listopada 2016 r.[530] stwierdzając, że bezprawność musi być oceniana w kontekście całości systemu prawa. Skoro stanowi ocenę dokonywaną z punktu widzenia całego porządku prawnego, który nie może ulegać zmianie w zależności od tego, jaki zakres stosunków społecznych reguluje, to pojęcie bezprawności

[526] Według przedstawicieli drugiego stanowiska, nie istnieje uniwersalne pojęcie bezprawności, wspólne dla całego systemu, składającego się przecież z różnych dziedzin prawa. Opowiadają się za koniecznością analizowania pojęcia „bezprawność" na gruncie każdej z tych dziedzin osobno i z uwzględnianiem odmienności każdej z tych dziedzin.
[527] M. Sośniak, *Bezprawność zachowania jako przesłanka odpowiedzialności cywilnej za czyny niedozwolone,* Kraków 1959, s. 89.
[528] M. Sośniak, *Bezprawność...*, s. 156; A. Szpunar, *Ochrona dóbr osobistych*, Warszawa 1979, s. 156; A. Cisek, *Dobra osobiste i ich niemajątkowa ochrona w kodeksie cywilnym*, AUWr 1989, Prawo CLXVII, s. 71; J. Chaciński, *Prawa*..., s. 116, M. Pazdan [w:] M. Safjan [red.] *System Prawa Prywatnego, t. 1, Prawo cywilne – część ogólna*, Warszawa 2012, s. 1153; K. Święcka, *Okoliczności wyłączające bezprawność naruszenia dóbr osobistych przez prasę*, Warszawa 2010, s. 94; J. Matys, *Model zadośćuczynienia pieniężnego z tytułu szkody niemajątkowej w kodeksie cywilnym*, Warszawa 2010, s. 210, a w orzecznictwie: wyrok SN z 19.09.1968 r., II CR 291/68, OSNC 1969, nr 11, poz. 200; wyrok SN z 22.01.1974 r., II CR 752/73, Lex nr 73881; z 16.01.1976 r., II CR 692/75, OSNC 1976, nr 11, poz. 251; wyrok SN z 25.10.1982 r., I CR 239/82, Lex nr 766611; z 14.05.2003 r., I CKN 463/01, OSP 2004 nr 2, poz. 22 Są też zdania, że przez działanie bezprawne należy rozumieć zachowanie sprzeczne tylko z normami prawa lub zasadami współżycia społecznego (J.S. Piątkowski, (red.), *Dobra osobiste i ich ochrona w polskim prawie cywilnym. Zagadnienia wybrane*, Wrocław, Warszawa, Kraków, Gdańsk, Łódź 1986, s. 215) i są zdania, iż nie ma podstaw do objęcia bezprawnością zasad współżycia społecznego, bo nie są one częścią obowiązującego w Polsce porządku prawnego (K. Pietrzykowski, *Nadużycie prawa podmiotowego w prawie cywilnym* [w:] H. Izdebski (red.), A. Stępkowski (red.), *Nadużycie prawa*. Konferencja Wydziału Prawa i Administracji 1.03.2002 r., Warszawa 2003, s. 122).
[529] Z. Bidziński, J. Sereda, *Cywilnoprawna ochrona dóbr osobistych w praktyce sądowej* [w:] J. S. Piątkowski (red.) *Dobra osobiste i ich ochrona w polskim prawie cywilnym*, Wrocław 1986, s. 16.
[530] Uchwała SN z 30.11.2016 r., SNO 49/16, Lex nr 2194888.

musi posiadać wspólną treść, właściwą dla całego systemu prawnego. Monistyczne ujęcie nie stoi na przeszkodzie uznaniu za trafne poglądów, które dostrzegają różnice w skutkach zachowań bezprawnych w różnych dziedzinach prawa. W różnych dziedzinach prawa bezprawność może mieć różny zakres[531]. W prawie karnym zakres będzie węższy niż w prawie cywilnym, nadto w samym prawie cywilnym zakres bezprawności będzie różny w odniesieniu do odpowiedzialności kontraktowej i deliktowej. Bezprawność na gruncie prawa cywilnego i prawa pracy ma takie samo znaczenie. Bezprawne będą zarówno zachowania sprzeczne z przepisami prawa cywilnego, jak i sprzeczne z przepisami prawa pracy, jeśli sprzeczność ta prowadzi do naruszenia dóbr osobistych osób zatrudnionych i może uzasadniać odpowiedzialność sprawcy tego naruszenia.

Bezprawność jest kategorią obiektywną, niezależną od winy, a nawet świadomości sprawcy. Z punktu widzenia bezprawności nie ma znaczenia zachowanie się sprawcy, jego właściwości, intencje czy wola. Wina naruszyciela na tle art. 24 § 1 k.c. jest prawnie obojętna. Taki pogląd Sąd Najwyższy zawarł w wyroku z dnia 25 października 1982 r. wskazując, że „dla oceny działania strony pozwanej z art. 24 k.c. istotnym elementem jest bezprawność w jej działaniu. Bezprawne jest zachowanie sprzeczne z normami prawa lub zasadami współżycia społecznego, bez względu na winę, a nawet świadomość sprawcy, przy czym w zakres typowych wypadków braku bezprawności wchodzi między innymi – wykonywanie prawa podmiotowego w warunkach niewskazujących na jego nadużycie”[532]. Tak rozumiana bezprawność stanowi konieczną przesłankę udzielenia ochrony prawnej. Dopiero, gdy zachowaniu sprawcy można przypisać przymiot bezprawności, będzie uruchamiała się ochrona prawna.

W art. 24 § 1 k.c. ustawodawca posłużył się konstrukcją domniemania bezprawności każdego zachowania zagrażającego naruszeniem dobra osobistego lub samym jego naruszeniem. Ze sformułowania „chyba, że nie jest ono bezprawne”, a także z konstrukcji prawa podmiotowego można przyjąć, że każde działanie naruszające dobro osobiste jest pierwotnie bezprawne. Można je wstępnie zakwalifikować jako posiadające cechy bezprawności[533]. Niedopuszczalne jest przy tym stwierdzenie, że każde naruszenie dóbr osobistych jest sprzeczne z prawem[534]. Domniemanie bezprawności jest wprost odniesione do działania zagrażającego lub naruszającego dobro osobiste, jednak w niektórych wypowiedziach doktryny za bezprawne uznaje się również zaniechanie, pod warunkiem istnienia wynikającego z przepisów lub zasad współżycia społecznego obowiązku podjęcia działania w danej sytuacji[535]. W wyroku z dnia 21 maja 1972 r.[536] Sąd Najwyższy

[531] I. Dobosz, *Działanie w ramach uzasadnionego interesu jako okoliczność wyłączająca bezprawność naruszenia dóbr osobistych* [w:] J. St. Piątowski (red.) *Dobra osobiste i ich ochrona w polskim prawie cywilnym*, Wrocław 1986, s. 291.
[532] Wyrok SN z 25.10.1982 r., I CR 239/82, niepubl.; wyrok z 14.05.2003 r., I CKN 463/2001, OSP 2004, nr 2, poz. 22.
[533] A. Szpunar, *Zadośćuczynienie ...*, s. 133.
[534] A. Kubiak-Cyrul, *Dobra osobiste osób prawnych*, Warszawa 2005, s. 215.
[535] T. Grzeszak., *Obowiązek dziennikarskiego sprostowania. Glosa do uchwały SN z 18.02.2005*, CZP 53/04, „Przegląd Prawa Handlowego”, 2004, nr 3.
[536] Wyrok SN z 21.05.1972 r., II CR 95/72, OSNC 1973, nr 2, poz. 28.

wypowiedział jednak pogląd, że bezprawność zaniechania nie ma oparcia w treści art. 24 k.c., który przesłankę niezgodności z prawem wyraźnie odnosi do określonego fragmentu ludzkiej aktywności jaką jest działanie.

Powszechnie jest stanowisko, że domniemanie bezprawności skutkuje wzmocnieniem pozycji prawnej podmiotu, którego dobra osobiste zostały zagrożone lub naruszone cudzym działaniem. Wynikające z art. 24 § 1 k.c. domniemanie bezprawności ma w praktyce duże znaczenie, bo przenosi ciężar dowodu na pozwanego, który musi udowodnić, że do zagrożenia lub naruszenia nie doszło, albo ze nastąpiło ono w sytuacji wyłączającej bezprawność[537]. Nie jest tu wystarczające samo przeświadczenie pozwanego, iż jego zachowanie mieściło się w granicach porządku prawnego bądź stanowiło wykonywanie jego własnego prawa podmiotowego bowiem art. 24 § 1 k.c. posługuje się pojęciem bezprawności działania w sensie obiektywnym[538].

Dla ustalenia bezprawności istotne znaczenie ma to, że dobra osobiste chroni się za pomocą konstrukcji praw podmiotowych. Nie każde jednak naruszenie dobra osobistego jest zarazem naruszeniem prawa podmiotowego. Dopiero naruszenie bezprawne uruchomi ochronę prawną. Ciekawą koncepcję ustalania bezprawności wysnuł J. Sadomski. Bezprawność ujął w kategoriach kolizji pomiędzy konkurencyjnymi zasadami prawnymi a chronionymi przez nie wartościami[539]. Wielość dóbr osobistych oraz odmienność ich zakresów może spowodować, że uprawniony, realizując przysługujące mu prawo podmiotowe, wkroczy w zakres ochrony innego podmiotu, w efekcie czego w określonym stanie faktycznym może dojść do „kolizji praw osobistych". Konieczne jest wtedy ustalenie relacji pierwszeństwa między osobistym prawem podmiotowym uprawnionego i pozostającymi z nimi w kolizji uprawnieniami sprawcy naruszenia. Rozstrzygnięcie kolizji należy do sądu, który w procesie, w oparciu o zasadę proporcjonalności, porównuje wagę i doniosłość pozostających w zbiegu dóbr i wartości. W każdym konkretnym przypadku ustala zakres ochrony dobra osobistego, przyznając pierwszeństwo ochronie dobra osobistego bądź innej kolidującej z nim wartości i wyważa, „któremu z przeciwstawnych interesów tj. osobistego podmiotu domagającego się ochrony jego dóbr osobistych i interesu społecznego, który nie może być zrealizowany bez wkroczenia w sferę osobistości jednostki, przyznać w danej sprawie pierwszeństwo"[540]. Wynika z tego, że przepisy stanowiące o ochronie dóbr osobistych mają charakter zasady prawnej, a ich rzeczywista treść jest wyznacza dopiero na etapie stosowania prawa przez sąd. Dopiero na etapie sądowym okazuje się, czy działanie sprawcy naruszenia było legitymowane czy też nie. Przykładem jest kolizja pomiędzy prawem do swobody wypowiedzi a prawem do ochrony dóbr osobistych w postaci dobrego imienia i godności osobistej. Ważnym

[537] Wyrok SN z 19.04.2000 r., II CKN 955/98, Lex nr 1219822.
[538] Wyrok SN z 11.09.1981 r., II CR 297/81, niepubl.
[539] J. Sadomski, *Konflikt zasad – ochrona dóbr osobistych a wolność prasy*, Warszawa 2008, s. 69.
[540] Wyrok SN z 23.03.2017 r., V CSK 262/16, Lex nr 2306387.

orzeczeniem w tej materii była uchwała Sądu Najwyższego (7) z dnia 18 lutego 2005 r.[541] Sąd wskazał, że prawo do wolności słowa i prawo do ochrony czci mają jednakową rangę i poziom udzielanej im ochrony prawnej jest też jednakowy. Żadnemu z tych praw nie można przyznać pierwszeństwa i żadne z nich nie ma charakteru absolutnego. Kolizja między nimi musi być zawsze rozwiązywana *in casu,* w okolicznościach faktycznych i prawnych konkretnej sprawy. Dopiero na etapie stosowania prawa sąd ustala rzeczywistą wartość prawa i przyznaje jednej z kolizyjnych wartości pierwszeństwo.

W wypowiedziach niektórych przedstawicieli nauki[542] pojawiły się tendencje do ustalania bezprawności przez pryzmat wyrządzonej szkody, że bezprawne jest każde postępowanie wyrządzające szkodę. Stanowisko to słusznie zostało skrytykowane.[543]. Współcześnie pogląd o koniecznej bezprawności czynu wyrządzającego drugiemu szkodę ogranicza się wyłącznie do sytuacji, w których sprawca działa umyślnie w celu wyrządzenia szkody. Z uwagi na racje praktyczne wydaje się, że i tak ograniczone stanowisko można uznać za zbędne. Bezprawność zachowania wyprowadzić należy w tym wypadku z koncepcji nadużycia prawa podmiotowego. Wykonywanie prawa w celu szkodzenia innemu jest bowiem postępowaniem bezprawnym. W literaturze polskiej, co najmniej od momentu wydania monografii A. Szpunara [544] nie budzi wątpliwości, że postępowanie stanowiące nadużycie prawa podmiotowego ma charakter bezprawny.

Ustawowe domniemanie bezprawności naruszenia dóbr osobistych może być wzruszone wykazaniem przez sprawcę okoliczności je wyłączających. W katalogu tych okoliczności najczęściej wymienia się działanie w ramach porządku prawnego, zgodę uprawnionego i obronę uzasadnionego interesu społecznego lub prywatnego. W niektórych wypowiedziach wymienia się jeszcze wykonywanie prawa podmiotowego, a także konstrukcję nadużycia prawa podmiotowego z art. 5 k.c. Aby nie ponosić odpowiedzialności pozwany musi udowodnić, że zachodzi jedna z okoliczności wyłączających bezprawność (kontratypy). „Wyłączenie bezprawności" to sytuacja, w której okoliczność zewnętrzna w stosunku do zdarzenia opisanego w treści normy nakładającej obowiązek prowadzi do wyłączenia zastosowania tej normy, a więc w konsekwencji do ustalenia braku bezprawności. Nie będzie bezprawnym działanie pracodawcy (osoby go reprezentującej) w sytuacji, gdy pracownik przenosi konflikt z pracodawcą poza zakład pracy. Wtedy publiczne wypowiedzi pracodawcy kwestionujące możliwości wykonywania określonego zawodu przez pracownika, wpisujące się w tę zewnętrzną dyskusję, oceniane miarą obiektywną jako dopuszczalne, nie stanowią samoistnie o naruszeniu dóbr osobistych pracownika, w tym godności, czci. Nie będą obiektywnie godziły w godność pracownika publiczne wypowiedzi pracodawcy, kwestionujące

[541] Uchwała SN (7) z 18.02.2005 r., III CZP 53/04, OSNC 2005, nr 7-8, poz. 114.
[542] Wyrok SN z 30.08.1958r., II CR 772/57; Z.K. Nowakowski, *Wina jako podstawa odpowiedzialności za wyrządzoną szkodę*, PN 1950, nr 1-2, s. 134; S. Garlicki, *Odpowiedzialność cywilna za nieszczęśliwe wypadki*, Warszawa 1971, s. 32-33.
[543] M. Sośniak, *Bezprawność zachowania...*, s. 99-100.
[544] A. Szpunar, *Nadużycie prawa podmiotowego*, Kraków 1974.

możliwości wykonywania określonego zawodu przez pracownika, bo wypowiedzi „samoistnie nie stanowią naruszenia dóbr osobistych pracownika w sytuacji, gdy to pracownik przenosi konflikt z pracodawcą na płaszczyznę wychodzącą poza zakład pracy”[545]. Pracodawca co do zasady powinien wypowiadać się o pracowniku tylko w ramach procedur zakreślonych w kodeksie pracy, ale gdy sam pracownik wychodzi z konfliktem poza zakład pracy to zachowanie pracodawcy nie jest bezprawne. Warunkiem jest, aby działanie na zewnątrz nie stanowiło eskalacji konfliktu z zamiarem upokorzenia pracownika. W wyroku z dnia 27 czerwca 2018 r.[546] Sąd Najwyższy wskazał na zależność zachodzącą pomiędzy krytycznymi wypowiedziami pracodawcy o pracowniku na forum publicznym, a działaniami pracownika, który w ramach istniejącego konfliktu nie stroni od krytycznych ocen o pracodawcy wypowiadanych poza zakładem pracy. Trafnie Sąd stwierdził, że prawo do wyrażania opinii o pracowniku na szerszym forum samoistnie nie może być postrzegane jako uchybienie godności i innych dóbr osobistych pracownika. Nie może też być postrzegane ze bezprawne wymienienie nazwiska i imienia w celu identyfikacji danej osoby. Nazwisko i imię jest bowiem znakiem rozpoznawczym pracownika. W praktyce często imiona i nazwiska pracowników widnieją na stronie internetowej pracodawcy, na imiennych pieczątkach, prezentuje się je w informatorach, a to oznacza, że dane te są zasadniczo jawne, a pracownik godzi się na tę jawność. O naruszeniu tego dobra osobistego można mówić dopiero wówczas, gdy ujawnieniu będą towarzyszyły okoliczności łączące się z naruszeniem innego dobra, czci lub godności osobistej albo, gdy działania pracodawcy będą nastawione na ingerencję w sferę praw i wolności pracownika, które nie są związane z obszarem zatrudnienia. Ujawnienie przez pracodawcę imienia i nazwiska bez uprzedniej zgody pracownika nie będzie bezprawnym naruszeniem tego dobra osobistego, jeżeli jest to usprawiedliwione celem działania pracodawcy, łączącym się z jego zadaniami i obowiązkami związanymi z prowadzeniem zakładu, gdy jest niezbędne i nie narusza praw i wolności pracownika[547].

3.2. Okoliczności wyłączające bezprawność naruszenia lub zagrożenia dóbr osobistych – kontratypy

W wyroku z dnia 19 października 1989 roku[548] Sąd Najwyższy stwierdził, że za bezprawne uważa się każde działanie naruszające dobra osobiste, jeżeli nie zachodzi żadna ze szczególnych okoliczności usprawiedliwiających określone działanie. Oznacza to, że istnieją okoliczności, na które może powołać się sprawca naruszenia, a których zaistnienie w konkretnym przypadku skutkować będzie uchyleniem odpowiedzialności. Ich ustawowego katalogu nie ma. Zresztą, utworzenie takiego katalogu wydaje się być zadaniem niemożliwym do wykonania, a to wobec

[545] Wyrok SN z 16.09.2021 r., II PSKP 44/21, OSNP 2022, nr 6 poz. 54.
[546] Wyrok SN z 27.06.2018 r., I PK 70/17, Lex nr 2660108.
[547] Wyroki SN z 19.11.2003 r., I PK 590/02, Lex nr 122882; z 19.06.2015 r., IV CSK 566/14, Lex nr 1793705.
[548] Wyrok SN z 19.10.1989 r., II CR 419/89, Lex nr 8996.

mnóstwa sytuacji, w których sprawca naruszenia będzie mógł wykazać brak bezprawności swego działania. W orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntował się pogląd, że bezprawność jest wyłączona, jeżeli działanie mieści się w ramach porządku prawnego, jest wykonywaniem prawa podmiotowego lub ochroną interesu zasługującego na ochronę[549]. Przyczyny te są dodatkowo uzupełniane przez zgodę pokrzywdzonego[550]. Dla uchylenia się od odpowiedzialności konieczne jest stwierdzenie przesłanek wyłączających bezprawność[551].

3.2.1. Działanie w ramach porządku prawnego

Kontratyp działania w ramach porządku prawnego dotyczy licznych sytuacji, w których działanie naruszające cudze dobra osobiste znajduje swoją podstawę w przepisach prawa przyznających określone uprawnienie czy kompetencje. Bezprawne jest zachowanie nie mieszczące się w szeroko rozumianym porządku prawnym, a więc sprzeczne z normami prawnymi lub regułami postępowania wynikającymi z zasad współżycia społecznego. Do tego kontratypu zbliżone jest działanie określane jako „wykonywanie własnego prawa podmiotowego"[552]. Działanie na podstawie przepisu prawa (w ramach porządku prawnego) obejmuje przypadki, gdy przepisy prawa zezwalają na ingerencję w sferę cudzych dóbr osobistych zaś przypadki w ramach wykonywania własnego prawa podmiotowego obejmują przypadki, gdy uprawnienie do ingerencji w sferę cudzych dóbr osobistych wypływa z prawa podmiotowego. Oba działania należy sytuować na równi. W wyroku z dnia 24 stycznia 2000 r. Sąd Najwyższy stwierdził, że „działanie nie jest bezprawne, chociażby zagrażało dobru osobistemu lub nawet je naruszało, przede wszystkim wówczas, gdy jest oparte na obowiązującym przepisie prawa albo stanowi wykonywanie prawa podmiotowego"[553]. Zgodnie z ugruntowaną w tym zakresie linią orzeczniczą „działanie w ramach istniejącego porządku prawnego nie jest bezprawne, jeśli prowadzi do naruszenia dóbr osobistych lub ich zagrożenia, ale następuje w ramach porządku"[554]. W wyroku z dnia 5 lipca 2022 r.[555] Sąd Apelacyjny w Poznaniu, powołując się na wcześniejsze orzecznictwo Sądu Najwyższego, wskazał, że jeżeli „obowiązujące przepisy przewidują określone procedury bądź nadają pewnym organom lub podmiotom określone kompetencje, to działanie w ich ramach – jeżeli narusza sferę prawnie chronionych dóbr osobistych – z reguły nie jest bezprawne, chyba że dochodzi do wyraźnego i

[549] Wyrok SN z 20.02.1996 r., I CRN 250/95, Lex nr 24928, wyrok SN z 19.02.1999 r., II CKN 208/98, Lex nr 1212964.
[550] Wyrok SN z 30.09.2008 r., II CSK 144/08, Lex nr 465951.
[551] Wyrok SA w Białymstoku z 15.12.2017 r., I ACa 609/17, Lex nr 2423310; wyrok SA w Łodzi z 20.07.2017 r., I ACa 1769/16, Lex nr 2372204.
[552] W „wykonywaniu własnego prawa podmiotowego" źródłem uprawnienia do naruszenia cudzych dóbr osobistych jest własne prawo podmiotowe sprawcy naruszenia wynikające z ustawy lub czynności prawnej.
[553] Wyrok SN z 24.01.2000 r., III CKN 553/98, Lex nr 52737.
[554] Wyrok SN z 20.02.1996 r., I CRN 250/95, Lex nr 24928.
[555] Wyrok SA w Poznaniu z 5.07.2022 r., I ACa 948/21, Lex nr 3397873.

poważnego naruszenia przepisów, w szczególności polegającego na wykroczeniu poza cel i niezbędny zakres postępowania lub wyrażeniu ocen bądź użyciu sformułowań nieuzasadnionych przedmiotem i potrzebami tego postępowania i naruszającymi godność osoby, której dotyczą". Aby działanie w ramach obowiązującego porządku prawnego stanowiło okoliczność wyłączającą bezprawność naruszenia dobra osobistego, musi być dokonane w granicach określonych tym porządkiem prawnym. W uzasadnieniu wyroku z dnia 13 kwietnia 2000 r. Sąd Najwyższy wyjaśnił, że „działanie w ramach obowiązującego porządku prawnego, by wyłączyć bezprawność, musi być dokonane w granicach określonych tym porządkiem prawnym, to jest pozostawać w zgodzie z obowiązującymi przepisami, powinno być rzeczowe, obiektywne, podjęte z należytą ostrożnością i przez osobę uprawnioną; nie może wykraczać poza niezbędną dla określonych prawem celów potrzebę w zakresie wyrażania ocen"[556]. Za działanie na podstawie prawa uważa się wydanie – w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-COV-2 - polecenia służbowego o obowiązku pracowników informowania pracodawcy o powrocie z podróży zagranicznej w celu podjęcia decyzji o dalszym sposobie zabezpieczenia innych pracowników przed zarażeniem[557]. W sprawach o naruszenie dóbr osobistych pracownika przez pracodawcę uwzględnia się jego uprawnienie do zarządzania pracownikami. Podjęcie zatrudnienia pociąga bowiem za sobą konieczność poddania się pewnym rygorom wynikającym z wykonywania pracy pod kierownictwem przełożonego. Na gruncie prawa pracy za wyłączające bezprawność naruszenia dobra osobistego uznano zawiadomienie przez pracodawcę organów ścigania o przestępstwie popełnionym przez pracownika. Pracodawca nie odpowie za naruszenie dóbr osobistych pracownika wynikające z postępowania karnego nawet wtedy, gdy pozbawił pracownika zatrudnienia, zarzucając mu popełnienie przestępstwa, które miało uniemożliwiać dalsze zatrudnienie na zajmowanym stanowisku pracy, jeżeli pracownik został następnie uniewinniony lub bezwarunkowo umorzono postępowanie karne. Bezprawność działania można byłoby przypisać pracodawcy jedynie wtedy, gdyby świadomie i celowo złożył fałszywe zawiadomienie o niepopełnionym przez pracownika przestępstwie[558]. Istnieje bowiem obowiązek złożenia takiego zawiadomienia w wypadku uzyskania wiedzy o przestępstwie, co nie oznacza pewności co do jego popełnienia i nie jest warunkowane posiadaniem dowodów na jego popełnienie. Zatem sam fakt zawiadomienia o przestępstwie, co do zasady nie nosi cech bezprawności. Nie stanowi bezprawnego działania w rozumieniu art. 24 § 1 k.c. rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nawet wtedy, gdy przyczyna rozwiązania okazała się nieprawdziwa, chyba że pracodawca działał ewidentnie bezprawnie oraz z zawinionym zamiarem i co najmniej z przewidywalnością niekorzystnych skutków niezgodnego z

[556] Wyroki SN z 13.04.2000 r., III CKN 777/98, Lex nr 51361, z 7.11.2000 r., I CKN 1149/98, Lex nr 50831.
[557] Wyrok SO w Olsztynie z 29.01.2021 r., IV Pa 79/20, Lex nr 3123600. Pracodawca wymagał jedynie złożenia oświadczenia o pobycie za granicą, a skoro nie wiązało się to z negatywnymi konsekwencjami, to nie można uznać, że prawo do prywatności pracownika ma wyższą wartość niż ochrona zdrowia wszystkich pracowników.
[558] Wyrok SN z 12.02.2010 r., II PK 206/09, Lex nr 577692.

prawem pozbawienia pracownika zatrudnienia[559]. W ramach obowiązującego porządku prawnego jest dokonywana ocena dydaktycznych i metodologicznych umiejętności nauczyciela dokonywana przez szkołę w granicach określonych w Karcie Nauczyciela i dlatego nie może stanowić podstawy zasądzenia odszkodowania z tytułu naruszenia dóbr osobistych pracownika[560]. Chyba, że ocena będzie zawierała sformułowania zmierzające do poniżenia, ośmieszenia lub upokorzenia nauczyciela. Za działanie na podstawie prawa Sąd Najwyższy uznał także sporządzenie i zamieszczenie w aktach osobowych pracownika notatki służbowej o jego zachowaniu, co jest zgodnie z rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawcę dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika [561] , nawet jeśli notatka zawierała niekorzystne dla pracownika stwierdzenia na temat jego kwalifikacji i przydatności do pracy[562]. Podobnie, w przypadku zamieszczenia w opinii o podwładnym uwag dotyczących jego życia prywatnego i rodzinnego, jeżeli działanie takie nakazują wewnętrzne przepisy służbowe[563]. Sąd Najwyższy zaprezentował też pogląd, że sam fakt wszczęcia czy kontynuowania postępowania dyscyplinarnego, prowadzonego na podstawie przepisów prawa dopuszczających takie postępowanie, nie może być kwalifikowane jako naruszenie dóbr osobistych pracownika. Czynności podejmowane w ramach postępowania dyscyplinarnego z reguły nie są bezprawne, chyba że dochodzi do wyraźnego i poważnego naruszenia przepisów dotyczących tego postępowania[564]. Nie będzie dotknięte bezprawnością także działanie organów dyscyplinarnych w ramach kompetencji, jeżeli organy te nieprawidłowo interpretowały i stosowały przepisy.

Nie zawsze jest łatwe stwierdzenie, czy określone zachowanie mieści się w granicach dozwolonych przez porządek prawny. Szczególną trudność sprawiają przypadki wypowiedzi i ocen. W wyroku z dnia 12 kwietnia 2019 r. Sąd Najwyższy wyjaśnił, że oceny wymaga każdorazowo to, czy dana wypowiedź, mając na względzie charakter i przedmiot konkretnego postępowania, mieściła się w jego ramach oraz nie wybiegała poza jego cele i rzeczową, konieczną potrzebę[565]. Bezprawne naruszenie dobrego imienia powoda nastąpi jedynie w razie wykazania, że formułujący wobec niego oskarżenia kierował się złośliwością i chęcią dokuczenia[566]. Po myśli wyroku Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 9 listopada 2017 r.[567] nie narusza godności osobistej pracownika krytyczna ocena wykonywania przez niego konkretnych zadań, nawet jeśli ocena przełożonych okaże się niesłuszna, lecz nie prowadzi do krzywdzącej pracownika dyskwalifikacji zawodowej i

[559] Wyrok SN z 9.09.2015 r., III PK 156/14, Lex nr 1814914.
[560] Wyrok SN z 10.06.2014 r., I PK 310/13, Monitor Prawa Pracy 2014 nr 12, s. 553-657.
[561] Rozporządzeniem Ministra Rodziny Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (t.j. Dz.U. 2024 poz. 535).
[562] Wyrok SN z 4.06.2002 r., I PKN 249/01, OSNP 2003 nr 6, poz. 83.
[563] Wyrok SN z 6.03.1991 r., I PR 469/90, OSNAPiUS 1992 nr 5, poz. 117.
[564] Wyrok SN z 21.10.2003 r., I PK 414/02, OSNP 2004, nr 20, poz. 344.
[565] Wyrok SN z 12.04.2019 r., I CSK 169/18, Lex nr 2648671.
[566] Wyrok SN z 13.04.2000 r., III CKN 777/98, Lex nr 51361; z 19.11.2015 r., V CSK 130/15, Lex nr 1943241.
[567] Wyrok SA w Krakowie z 9.11.2017 r., III APa 21/17, Lex nr 2402525.

nie zawiera zbędnych sformułowań wykraczających poza potrzebę w ramach konkretnej czynności podjętej działalności podmiotu zatrudniającego (art. 23 k.c.). Nie nosi cech bezprawności działanie pracodawcy, który w piśmie do zarządu zakładowej organizacji związkowej przedstawia ocenę pracy pracownika, wskazując między innymi na jego nieprzydatność na zajmowanym stanowisku, jeśli czyni to w celu uzyskania stanowiska tego organu dla zamiaru rozwiązania stosunku pracy, o ile nie kieruje się złośliwością chcąc zaszkodzić dobremu imieniu pracownika[568].

Wskazując przykłady okoliczności wyłączających bezprawność naruszenia dobra osobistego z powołaniem się na działanie w ramach obowiązującego porządku prawego, należy przywołać instytucję obrony koniecznej (art. 423 k.c.), która usprawiedliwia np. naruszenie zdrowia, nietykalności cielesnej sprawcy, lub samopomoc (art. 424 k.c.). Z kolei z norm pozakodeksowych przykładem ilustrującym kontratyp jest art. 81 ust 1 prawa autorskiego[569], zgodnie z którym zgoda uprawnionego z zasady wyłącza bezprawność rozpowszechniania wizerunku, przy czym zgoda nie jest wymagana w przypadkach wymienionych w art. 81 ust 2 prawa autorskiego.

3.2.2. Działanie na podstawie zezwolenia poszkodowanego

Pojęcie zgody nie jest zdefiniowane[570]. Zgoda poszkodowanego jest okolicznością wyłączającą bezprawność, czyli legalizuje zachowanie sprawcy szkody. W przeszłości rola zgody była jednak oceniana różnie. Sądzono, że zgoda uprawnionego stanowi okoliczność uchylającą samo naruszenie dobra osobistego, a nie jego bezprawność[571]. To stanowisko spotkało się z uzasadnioną krytyką[572]. Na gruncie ochrony dóbr osobistych doniosłość zgody nie budzi wątpliwości. Nic więc dziwnego, że zgodzie poświęcono w literaturze wiele uwagi[573]. Zaliczenie zgody do okoliczności wyłączających bezprawność naruszenia dobra osobistego wynika z konstrukcji prawa podmiotowego, które zakłada swobodę korzystania z niego. Wskazuje się na znaczne ograniczenie stosowania zgody przede wszystkich w sprawach związanych z ochroną życia lub zdrowia. Granice stosowania zgody, szczególnie tam gdzie nie mówi o niej przepis prawa, są

[568] Wyroki SN z 2.12.1970 r., II PR 371/70, Lex nr 14102; z 23.09.1997 r., I PKN 287/97 OSNP 1998, nr 14, poz. 419.
[569] Ustawa z dnia 4.02.1994 r., o prawie autorskim i prawach pokrewnych t.j. Dz. U. 2022 poz. 2509.
[570] W przepisach unijnych wskazuje się, że zgoda ma mieć cechy dobrowolności, konkretności, świadomości i jednoznaczności.
[571] S. Grzybowski, *System Prawa Cywilnego*, t. I, 1974, s. 300. Podobnie P. Machnikowski*, Komentarz do art 24* [w:] E. Gniewek (red.), *Komentarz do Kodeksu cywilnego*, 2017.
[572] Z. Radwański, *Koncepcja praw podmiotowych osobistych*, RPEiS 1988, nr 2, s. 13; A. Cisek, *Dobra osobiste i ich niemajątkowa ochrona w Kodeksie cywilnym*, Wrocław 1989, s. 93.
[573] S. Grzybowski, *Ochrona dóbr osobistych według przepisów prawa cywilnego*, Warszawa 1957; J. Panowicz-Lipska, *Majątkowa ochrona dóbr osobistych*, Warszawa 1975; A. Szpunar, *Ochrona dóbr osobistych*, Warszawa 1979. J. S. Piątkowski, *Ewolucja ochrony dóbr osobistych*, [w:] *Tendencje rozwoju prawa cywilnego*, Wrocław-Warszawa 1983, s. 9; Z. Radwański, *Koncepcja praw podmiotowych osobistych*, RPEiS 1988, z. 2, s. 1; M. Sośniak, *Funkcje i skuteczność zgody osoby uprawnionej w zakresie ochrony dóbr osobistych,* [w:] *Prace z prawa cywilnego*, Wrocław-Warszawa 1985, s. 63.

sporne i często zależą od okoliczności konkretnego zdarzenia[574]. Zgoda nie w każdym przypadku będzie skuteczna, bo przedmiot dyspozycji jest ograniczony bądź przez rodzaj dobra osobistego (życie, zdrowie czy godność) bądź przez przepis prawa i zasady współżycia społecznego; za ograniczeniem może też przemawiać interes społeczny czy konieczność wyważenie interesu stron[575]. Zauważyć trzeba, że człowiek nie dysponuje swoim życiem w związku z czym zgoda na jego naruszenie jest bezskuteczna. Zgoda stanowi okoliczność wyłączającą bezprawność, ale określenie przesłanek i skutków zależy od charakteru naruszonego dobra. Stanowienie jakiś ogólnych reguł w aspekcie dóbr osobistych może stanowić jedynie ogólną wskazówkę postępowania. Dopiero analiza konkretnego przypadku pozwoli na uznanie w danej sytuacji zgody za przesłankę pozwalającą na odjęcie określonemu działaniu cech bezprawności[576]. Granicą zastosowania zgody są okoliczności konkretnego przypadku[577]. W każdej sprawie zachodzi konieczność indywidualnego rozpatrzenia relacji do konkretnego dobra osobistego. Zasadnie wskazuje się, aby zgoda została udzielona w granicach w jakich podmiot jej udzielający może swoim dobrem dysponować, aby nie była sprzeczna z prawem ani z zasadami współżycia społecznego, została udzielona ze świadomością jej skutków przed naruszeniem oraz była konkretna w swej treści.

Sporny jest charakter prawny zgody. M. Sośniak wskazał, że zgoda poszkodowanego jest przejawem woli zbliżonym do oświadczenia woli[578] zaś zdaniem S. Grzybowskiego zgoda jest jednostronną czynnością prawną o charakterze upoważniającym[579]. Niezależnie od prezentowanych w doktrynie poglądów, w orzecznictwie przyjmuje się, że zgoda jest przejawem woli podobnym do oświadczeń woli, do którego przepisy o oświadczeniach woli powinny znajdować odpowiednie zastosowanie. W szczególności dotyczy to przepisów mówiących o skutkach złożenia wadliwego oświadczenia woli (art. 82 i następne k.c.) oraz o formie czynności prawnych (art. 73 i następne k.c.)[580]. Pogląd, że zgodę należy zaliczyć do działań podobnych do oświadczenia woli jest dominujący[581]. Pogląd ten wspomaga obowiązujący od 8 września 2016 r. art. 65^1 k.c. stanowiący, że przepisy o oświadczeniach woli stosuje się odpowiednio do innych oświadczeń. Zgoda jest aktem woli stanowiącym wyraz świadomości uprawnionego co do przysługującego mu prawa

[574] A. Szpunar, *Zgoda uprawnionego w zakresie dóbr osobistych*, RPEiS 1990, nr 1.
[575] M. Sośniak, *Funkcje i skuteczność zgody osoby uprawnionej w zakresie ochrony dóbr osobistych* [w:] *Prace z prawa cywilnego wydane dla uczczenia pracy naukowej profesora Józefa Stanisława Piątkowskiego*, Wrocław 1985, s. 66 .
[576] H. Szewczyk, *Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu*, Warszawa 2007, s. 254.
[577] M. Sośniak, *Ochrona dóbr osobistych*, Warszawa 1979; *Zgoda uprawnionego w zakresie dóbr osobistych*, RPEiS 1990, nr 1.
[578] M. Sośniak, *Znaczenie zgody uprawnionego w zakresie cywilnej odpowiedzialności odszkodowawczej*, ZN UJ Prawo 1959, nr 6, s. 136-143.
[579] S. Grzybowski, *Ochrona dóbr osobistych według przepisów ogólnych prawa cywilnego*, 1957, s. 120). Nie zostało zaakceptowane stanowisko S. Grzybowskiego, że zgoda jest czynnością prawną o charakterze upoważniającym, jednostronną i odwołalną, do której stosuje się w całej rozciągłości wymogi, od spełnienia których uzależniona jest ich ważność.
[580] Wyrok SN z 11.04.2006 r., I CSK 191/05, Legalis nr 74992.
[581] A. Szpunar, *Zgoda uprawnionego w zakresie ochrony dóbr osobistych*, RPEiS 1990, nr 1, s. 4.

wypowiedzenia się oraz zamiaru zamanifestowania na zewnątrz skorzystania z tego prawa. Ten akt woli może być wyrażony wprost bądź w sposób dorozumiany, nawet poprzez brak sprzeciwu. Nie trzeba zachować jakieś szczególnej formy. O braku sprzeciwu można mówić tylko wtedy, gdy istniała okazja do swobodnego wyrażenia sprzeciwu, a mimo to uprawniony „jednoznacznie pozostał bezczynny". Nie zawsze bierność w znoszeniu stanu naruszenia dobra jest równoznaczna z „milczącą" zgodą. Dlatego zawsze należy upewnić się, czy bierne znoszenie stanu naruszenia dobra osobistego nie jest podyktowane niewiedzą co do możliwości sprzeciwu, brakiem umiejętności zareagowania czy obawą przed skutkami wyrażenia sprzeciwu. O tym, czy bezczynność uprawnionego może być poczytana za zgodę, powinny decydować okoliczności faktyczne konkretnej sprawy. Zarówno zgoda jak i wyrażenie sprzeciwu są w sferze uprawnień poszkodowanego, a nie jego obowiązków i w związku z tym z postawy bezczynnej nie sposób czynić poszkodowanemu zarzutu[582].

Przepisy szczególne niekiedy wymagają, aby zgoda została złożona w określonej formie. Udzielenie zgody, mającej charakter jednostronnej czynności prawnej upoważniającej, nie wymaga żadnej szczególnej formy[583]. Nie zachowanie wymaganej formy np. formy pisemnej z reguły nie powoduje nieważności udzielonej zgody, a jedynie niedopuszczalność przeprowadzenia dowodów z zeznań świadków lub z przesłuchania stron na fakt udzielenia zgody[584]. Zgoda nie może mieć charakteru blankietowego i ogólnego. Musi dotyczyć konkretnego dobra osobistego i odnosić się do dobra osobistego osoby udzielającej zgody. Nie może dotyczyć dóbr osobistych osób trzecich[585]. Uprawniony musi wyrazić zgodę przed powstaniem naruszenia, z pełnym rozeznaniem, świadomy wszystkich potencjalnych skutków działania sprawcy szkody, w sposób dobrowolny i może w każdej chwili zgodę odwołać[586]. Zgoda może być odwołana aż do czasu podjęcia ingerencji w sferę dóbr osobistych[587]. Uprawnienie do odwołania zgody wynika z faktu, że uprawniony wyrażając zgodę, nie dokonuje rozporządzenia swoim dobrem osobistym, a jedynie umożliwia korzystanie przez inną osobę z dobra pozostającego cały czas w jego wyłącznej sferze prawnej. Cofnięcie zgody wywołuje skutki *ex nunc*[588]. Gdy zgoda jest sprzeczna z prawem lub z zasadami współżycia społecznego to jest nieważna[589].

---

582 Wyrok SN z 12.12.2006 r., II CSK 280/06, Lex nr 232817.
583 Wyrok SN z 16,12,2009 r., I CSK 160/09, OSNC 2010, nr 7-8, poz. 114.
584 Wyrok SN z 8.07.2010 r., II CSK 117/10, Lex nr 602677.
585 M. Pazdan, *Komentarz do art 24* [w:] K. Pietrzykowski, *Komentarz do kodeksu cywilnego*, t. 1, 2020.
586 Wyrok SA w Warszawie z 26.04.2019 r., I ACa 88/17, Lex nr 2753901.
587 A. Kubiak-Cyrul, *Dobra osobiste...*, s. 221.
588 Ibidem.
589 A. Szpunar, *Zgoda uprawnionego w zakresie ochrony dóbr osobistych*, RPEiS 1990, nr 1, s. 46.

3.2.3. Interes społeczny jako okoliczność uchylająca bezprawność naruszenia dóbr osobistych

Działanie w obronie społecznie uzasadnionego interesu uznawana jest za okoliczność wyłączającą bezprawność. Ten kontratyp nie został określony w przepisach lecz ugruntowało go orzecznictwo i dominująca część doktryny. Inni przedstawiciele doktryny proponują instytucję nadużycia prawa osobistego. Argumentują, że działanie w obronie społecznie uzasadnionego interesu jest przeniesieniem do dziedziny prawa cywilnego pojęć wywodzących się z prawa karnego, proponują wyłącznie bezprawności jedynie wtedy, gdy sprzeciwianie się działaniu w obronie uzasadnionego interesu społecznego może być uznane za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, że działanie w ramach interesu nie przystaje do prywatnoprawnej konstrukcji prawa podmiotowego osobistego[590]. „Uzasadniony interes" nie został uznany za ogólną przesłankę wytyczającą granice każdego prawa podmiotowego[591]. S. Grzybowski wskazał, że „Zagrożenie lub naruszenie dobra osobistego przez działanie podjęte w obronie zasługującego na ochronę interesu nie będzie działaniem bezprawnym, jeżeli sprzeciwienie się takiemu działaniu i żądanie ochrony prawnej byłoby sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, a zatem nie stanowiło wykonywania prawa osobistości (art. 5 k.c.)"[592]. W myśl art. 5 k.c. nie można czynić ze swojego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno - gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub z zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.

Pogląd, że działanie w obronie uzasadnionego interesu społecznego lub prywatnego może być uznane za samodzielną okoliczność wyłączających bezprawność zagrożenia lub naruszenia dobra osobistego zaprezentował A. Szpunar[593]. Obecnie pogląd ten jest dominujący. Orzecznictwo[594] i doktryna[595] opowiada się za istnieniem tego kontratypu zaznaczając jednak, że interes społeczny nie stanowi ogólnej przesłanki mogącej usprawiedliwiać naruszenie każdego z dóbr, lecz może znaleźć zastosowanie w sprawach o naruszenie czci – jako instytucja prawa zwyczajowego, wynikająca z ukształtowania orzecznictwa Sądu Najwyższego. Odnosząc się do wolności wypowiedzi (art. 54 ust. 1 Konstytucji RP), stanowiącej jedną z podstaw funkcjonowania społeczeństwa demokratycznego i do dobrego imienia powoda, które jest dobrem tak samo ważnym i chronionym (art. 47 Konstytucji RP) jak wolność wypowiedzi, Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 marca 2017 r. wskazał, że „Uchylenie bezprawności na podstawie przepisu art. 5 k.c. miałoby

[590] S. Grzybowski [w:] *System Prawa Cywilnego,* t. I, 1974, s. 301; A. Cisek, *Dobra osobiste…,* s. 102; Z. Radwański, *Prawo cywilne* 2005, s. 175; M. Pazdan, [w:] *System Prawa Prywatnego*, t. 1, 2012, s. 1280.
[591] Z. Radwański, *Prawo cywilne* 2005, s. 175.
[592] S. Grzybowski [w:] *System Prawa Cywilnego*, t. 1, 1974, s. 301.
[593] A. Szpunar, *Ochrona czci…,*s. 161; J. S. Piątowski, *Ewolucja*, s. 44.
[594] Wyrok SN z 5.05.1978 r., IV CR 82/78, Lex nr 2710233, był jednym z pierwszych, w którym SN opowiedział się za wyodrębnieniem tej okoliczności. Dalej: wyrok SN z 13.08.1975 r., I CR 239/82, Lex nr 766611; z 20.09.1999, III CKN 939/98, OSNC 2000, nr 3, poz. 56; wyrok SA w Krakowie z 6.02.1992 r., I ACr 364/91, Lex nr 1680330.
[595] J. Panowicz-Lipska, *Komentarz do art 24* [w:] M. Gutowski, (red.), *Komentarz do Kodeksu Cywilnego,* t. 1, 2018.

znaczenie jedynie w bardzo nielicznych przypadkach tj. tylko w przypadkach rażącej sprzeczności pomiędzy interesem jednostki a interesem społecznym. Ważenie kolidujących wartości jako zasada, nie zaś wyjątek, możliwa jest jedynie poprzez odwołanie się do koncepcji interesu społecznego jako samoistnej okoliczności wyłączającej bezprawność naruszenia dobra osobistego”[596]. Istotą tej przesłanki jest uznanie, ze w przypadku naruszenia dóbr osobistych może dojść do wzajemnego naruszenia dóbr osobistych (np. wolność wypowiedzi i dobrego imienia czy nietykalności cielesnej i czci), a ponieważ nie istnieje żadna hierarchia interesów, pozwalająca od razu stwierdzić wyższość jednego z nich nad drugim, konieczne jest ustalenie, który z nich w konkretnych okolicznościach przeważa[597]. Działanie w ramach społecznie uzasadnionego interesu jest ujmowane jako konieczność przyjęcia właściwego środka do realizacji pewnych podstawowych wartości lub jako działanie dla ochrony racji, którym ze względu na pewien interes społeczny, przysługuje pierwszeństwo w zaspokojeniu.

Rozpatrując sprawę granic wypowiedzi, zwłaszcza w kontekście działalności tzw. strażniczych organizacji pozarządowych (watchdog) w wyroku z dnia 25 listopada 2022 r. Sąd Najwyższy wskazał, że „Kontratyp interesu społecznego wymaga wzięcia pod uwagę kilku czynników. Powołując się na działanie w obronie uzasadnionego interesu społecznego winno się przede wszystkim wskazać, o jaki interes chodzi w konkretnej sprawie. Tak zidentyfikowany interes, w obronie którego występuje sprawca, powinien mieć również konkretny charakter, co oznacza, że powołanie się w konkretnym wypadku na generalnie sformułowaną wartość powinno znaleźć odniesienie w jej konkretyzacji w danej sytuacji. Inaczej mówiąc, nie chodzi tu o abstrakcyjnie ujęty charakter interesu społecznego. Interes ten powinien być celowym środkiem zmierzającym do ochrony innego dobra, jednocześnie niezbędnym, by je ratować, przy użyciu najmniej ingerujących w dobra osobiste środków”[598]. Jeśli odwołanie się do interesu społecznego dotyczy krytycznej wypowiedzi to wymagane jest, aby krytyka spełniała kryteria rzeczowości, a więc głównie dotyczyła przedmiotu, a nie służyła poniżeniu czy upokorzeniu krytykowanego. Prawidłowość zastosowania kryterium uzasadnionego społecznego interesu społecznego bada się w kontekście realizacji prawa do uczciwej krytyki.

Nie będzie uzasadnieniem interesu społecznego informacja nieprawdziwa i niezweryfikowana, bo jest to dezinformacja, która nie działa w interesie społecznym, a co więcej temu interesowi szkodzi.

W swojej ocenie sąd powinien postawić na „szalach wagi” dwa przeciwstawne interesy tj. interes osoby domagającej się ochrony dobra osobistego i jedną z akceptowanych wartości, którą wskaże naruszyciel, przy czym katalog tych wartości może być bardzo szeroki[599]. Przy

[596] Wyrok SN z 23.03.2017 r., V CSK 262/16, Lex nr 2306387.
[597] A. Kubiak-Cyrul, *Dobra osobiste...*, s. 222.
[598] Wyrok SN z dnia 25.11.2022 r., II CSKP 246/22, Legalis nr 2899590.
[599] Wyrok SN z 23.03.2017 r., V CSK 262/16, niepubl.

dokonywaniu oceny działania sąd powinien kierować się bilansowaniem zysków i strat społecznych związanych z określonym naruszeniem dóbr osobistych[600]. Ocena, czy naruszenie dobra osobistego z uwagi na powołanie się na społecznie chroniony interes nie jest działaniem bezprawnym, wymaga obiektywnej oceny, a nie subiektywnego wyrażenia o podejmowanym działaniu sprawcy. Sąd Najwyższy nie widział usprawiedliwienia dla zachowania pracownika, który odszedł z firmy z poufnymi danymi z zakresu działalności pracodawcy skopiowanymi na prywatny komputer, a następnie podnosił, że jego działanie było usprawiedliwione, bo było podejmowane w celu ochrony uzasadnionego interesu prywatnego tj. obroną przed potencjalnym zagrożeniem jego prywatnych interesów ze strony pracodawcy. W wyroku z dnia 8 marca 2022 r.[601] Sąd Najwyższy przyjął, że rzeczywiste niedochowanie przez pracownika reguł prawa (ochrona tajemnicy przedsiębiorstwa pozwanego pracodawcy) nie może być tłumaczone rzekomą obroną przed potencjalnym zagrożeniem jego prywatnych interesów ze strony pracodawcy.

3.3. Wina jako przesłanka odpowiedzialności cywilnej

3.3.1. Pojęcie winy

W ujęciu historycznym pojęcie winy wykształciło się stosunkowo późno. Dopiero w okresie rozwoju prawa rzymskiego relacja psychiczna sprawcy czynu została podniesiona do rangi istotnego elementu odpowiedzialności. Wprowadzenie pojęć *dolus, culpa i casus* miało znamienny wpływ na cały jej późniejszy rozwój, w tym, także rozwój pojęcia winy[602]. Zarysowały się wówczas różnice pomiędzy odpowiedzialnością karną i cywilną.

Kodeks cywilny nie definiuje pojęcia winy. Kwestię tę ustawodawca pozostawił doktrynie i orzecznictwu. W doktrynie cywilistycznej są dwa zasadnicze kierunki ujmowania winy: obiektywny (normatywny) i subiektywny (psychologiczny)[603]. Według teorii subiektywnej wina polega na nagannym nastawieniu psychicznym sprawcy do czynu. Oznacza to, że świadomość i wola określonego zachowania się zostają uznane za winę, jeżeli skierowane są na popełnienie czynu zabronionego, przez porządek prawny. Ustalanie winy według kierunku subiektywnego zawodzi na odcinku niedbalstwa, bo niedbalstwo nie zawiera przeżyć subiektywnych sprawcy. To spowodowało wypracowanie drugiej, normatywnej teorii winy. Sprowadza się ona najogólniej mówiąc do możliwości postawienia sprawcy zarzutu niewłaściwego zachowania[604]. Niewłaściwe będzie działanie sprawcy, które jest niezgodne z określonymi regułami postępowania

[600] A. Pązik, *Wyłącznie bezprawności naruszenia dobra osobistego na podstawie interesu społecznego*, Warszawa 2014, s. 322.
[601] Wyrok SN z 8.03.2022 r., II PSKP 91/21, Lex nr 3362568.
[602] M. Sośniak, *Należyta staranność*, s. 7-9.
[603] G. Bieniek, [w:] G. Bieniek (red.), *Komentarz do Kodeksu cywilnego. Księga trzecia. Zobowiązania,* t. 1, Warszawa 2006.
[604] B. Lewaszkiewicz-Petrykowska, *Zakres niedbalstwa jako podstawa odpowiedzialności cywilnej*, NP 1956, nr 3, s. 60.

(bezprawność). Zachowanie jest bezprawne, gdy popada w kolizję z istniejącym porządkiem prawnym, przez który należy rozumieć przede wszystkim nakazy i zakazy wynikające z obowiązujących przepisów prawnych, jak i wytworzone w społeczeństwie zasady współżycia społecznego[605]. Zachowanie może też polegać na zaniechaniu, wtedy zachodzi bezprawność zaniechania. Ma miejsce wtedy, gdy istniał nakaz działania (współdziałania), zakaz zaniechania, czy też zakaz sprowadzenia skutku, jaki przez zaniechanie może nastąpić[606]. W odniesieniu do pracodawcy bezprawne zachowanie polega na naruszeniu obowiązujących reguł wynikających z zasad wiedzy, doświadczenia lub z powszechnie obowiązujących zasad współżycia.

W teorii subiektywnej niewłaściwe jest nastawienie psychiczne sprawcy szkody w postaci umyślności lub nieumyślności. To jest wina *sensu stricto*[607]. W wypadku winy umyślnej sprawca ma świadomość szkodliwego skutku swego zachowania i przewiduje jego nastąpienie, celowo do niego zmierza (*dolus directus)* lub co najmniej na wystąpienie tych skutków świadomie się godzi (*dolus eventualis*). W wypadku winy nieumyślnej – sprowadzonej do postaci niedbalstwa – sprawca wprawdzie przewiduje możliwość wystąpienia szkodliwego skutku lecz bezpodstawnie przypuszcza, że zdoła go uniknąć, albo też nie przewiduje możliwości nastąpienia tych skutków, choć powinien i może je przewidzieć. Niedbalstwo to niedołożenie stosownej miary staranności. Dla oceny staranności należy stosować miernik obiektywny i abstrakcyjny. Należy porównać zachowanie sprawcy z abstrakcyjnym wzorcem postępowania. Ocena ujemna postępowania danej osoby w porównaniu do stosowanego wzorca uzasadnia przypisanie winy. Zobiektywizowanie kryteriów niedbalstwa wynika nie tylko z treści art. 355 k.c., ale także z potrzeb natury dowodowej. Zobiektywizowane kryterium staranności wyrażające się w nieuwzględnieniu rzeczywistych cech osobowych sprawcy, ułatwia przeprowadzenie dowodu winy. Nie oznacza to jednak, że model starannego postępowania musi być w każdym przypadku jednakowy. Wynika to wprost z art. 355 § 1 k.c., który odwołuje się do staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju. Przyjmuje się natomiast, że indywidualizacja modelu staranności jest zbędna poza przypadkiem uwzględniającym szczególne kwalifikacje zawodowe sprawcy szkody[608]. Pojęcie winy jest jednakowe w odpowiedzialności deliktowej i odpowiedzialności kontraktowej. Różnice dotyczą zakresu odpowiedzialności.

Współcześnie coraz częściej postuluje się rozdzielenie zakresów winy i bezprawności. Wskazuje się, że bezprawność jest jedynie przesłanką winy[609]. Stanowisko takie wyraził także SN

[605] Wyrok SN z 13.10.1999r., II CKN 499/98, Lex nr 462993.
[606] Wyrok SN z 19.02.2003 r., V CKN 1681/00, Lex nr 121742.
[607] W. Czachórski [w:] W. Czachórski, Z. Radwański (red.), *System Prawa Cywilnego*, t. III, cz. 1, Warszawa 1981, s. 539.
[608] T. Pajor, *Odpowiedzialność dłużnika za niewykonanie zobowiązania*, Warszawa 1982, s. 206.
[609] G. Bieniek, [w:] G. Bieniek (red.), *Komentarz do Kodeksu cywilnego. Księga trzecia. Zobowiązania* t. I, Warszawa 2009, s. 297.

w wyroku z 7 maja 2008 r. stwierdzając, że „dopiero czyn bezprawny może być oceniany w kategoriach czynu zawinionego w rozumieniu art. 415 k.c.”[610].

3.3.2. Okoliczności wyłączające przypisanie winy

Bezprawność to ujemna ocena zachowania się podmiotu, który naruszył pewien ogólny obowiązek, wynikający z norm prawnych o charakterze abstrakcyjnym, tzn. takich, które nie są skierowane do indywidualnie oznaczonych adresatów i przypisują im powtarzalne, typowe zachowania. Tak ujęta bezprawność wyklucza ocenę wyjątkowych i usprawiedliwionych z punktu widzenia porządku prawnego działań lub zaniechań, których pojawienie się może być rozpoznane dopiero w ramach badania tzw. okoliczności wyłączających bezprawność. Mówiąc o „wyłączeniu bezprawności” trzeba mieć na myśli sytuacje, w których okoliczność zewnętrzna w stosunku do zdarzenia opisanego w treści normy nakładającej obowiązek prowadzi do wyłączenia zastosowania tej normy, a więc w konsekwencji do ustalenia braku bezprawności. Według Banaszczyk[611] okoliczności wyłączające bezprawność możemy podzielić na dwie grupy. Na te, które są uregulowane w Kodeksie cywilnym tj. obrona konieczna (art. 423 k.c. kc), stan wyższej konieczności (art. 424), dozwolona samopomoc (art. 343 § 2 i art. 432 k.p.c.) i inne wypadki wykonywania prawa (art. 149) oraz na te, które pozostają poza regulacją kodeksową tj. zgoda poszkodowanego, działanie na własne ryzyko, działanie w celu altruistycznym i działanie na podstawie specjalnych uprawnień.

Zwrócić należy uwagę na zgodę poszkodowanego, która legalizuje zachowanie podmiotu wyrządzającego szkodę. Współcześnie zakres i charakter prawny zgody jest dyskusyjny. W literaturze podkreśla się szeroką dopuszczalność zgody w sferze stosunków majątkowych oraz znaczne jej ograniczenie na odcinku stosunków niemajątkowych, związanych przede wszystkim z ochroną życia lub zdrowia. Granice jej zastosowania, szczególnie w sytuacjach nie objętych regulacją prawną, są sporne i w wielu sytuacjach zależą od okoliczności konkretnego przypadku[612]. Ale najbardziej sporne jest działanie na własne ryzyko. Okoliczność ta jawi się w doktrynie polskiej jako problem graniczący z takimi pojęciami jak wina poszkodowanego, związek przyczynowy oraz zgoda poszkodowanego[613]. Sporny w doktrynie jest także pogląd, czy za okoliczność wyłączającą bezprawność można uznać działanie w celu altruistycznym. Taką możliwość dopuszcza W. Czachórski[614].

---

[610] Wyrok SN z 7.05.2008 r., II CSK 4/08
[611] Z. Banaszczyk, [w:] K. Pietrzykowski (red.) *Kodeks cywilny. Komentarz do art 1-449[10],* t. I, Warszawa 2000, s. 1093.
[612] M. Sośniak, *Ochrona dóbr osobistych*, Warszawa 1979; *Zgoda uprawnionego w zakresie dóbr osobistych*, RPEiS 1990, nr 1.
[613] A. Szpunar, *O działaniu na własne ryzyko*, NP 1978, nr 6, s. 657.
[614] W. Czachórski, *Zobowiązania*, Warszawa 2002, s. 203.

3.4. Wnioski

Zagadnienie ochrony dóbr osobistych pracownika jest uregulowane w prawie pracy częściowo. W art. 11^1 k.p. nie został ustalony zakres środków ochrony przed naruszeniem dóbr osobistych, w związku z czym zastosowanie znajdują przepisy kodeksu cywilnego. W rozdziale omówiona została cywilnoprawna ochrona dóbr osobistych na podstawie art. 24 i 415 k.c. Pierwszy zmierza do naprawienia szkody na zasadach ogólnych, a drugi mówi o naprawieniu szkody wyrządzonej „z winy". Cywilnoprawna ochrona dóbr osobistych czyni ochronę pełniejszą i wydaje się, że skuteczniejszą.

Rozdział 4. Naruszenie dóbr osobistych w wybranych formach kontroli pracownika przez pracodawcę

4.1. Monitoring pracownika

Postęp technologiczny dostarczył pracodawcy wiele narzędzi, które pozwalają na monitorowanie pracownika. Dają one pracodawcy możliwość kontrolowania prawie wszystkich przejawów zachowania pracowników, zarówno w miejscu pracy jak i poza nim. Pracodawca, który chce kontrolować pracowników może uczynić kontrolę wszechobecną, W swobodzie kontrolowania nie jest jednak nieograniczony. Dla technicznych i nietechnicznych możliwości kontrolowania pracowników ustanowiona została granica w postaci obowiązku poszanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika i obowiązku zabezpieczenia właściwego przetwarzania pozyskanych danych osobowych.

To jak głęboko monitoring będzie ingerował w dobra osobiste pracownika zależy od typu monitoringu. Doktryna rozróżnia monitoring ciągły (systematyczny) i krótkotrwały (incydentalny, sporadyczny), monitoring proaktywny i reaktywny oraz monitoring jawny i ukryty. W doktrynie nie ma zgodności co do charakteru monitoringu[615]. Niezależnie od przyjętego stanowiska, w każdym przypadku konieczne jest poinformowanie pracownika o stosowanym monitoringu, tak aby miał świadomość kontroli stałej lub okresowej.

Monitoring nie może być stosowany w jakikolwiek sposób, w jakimkolwiek czasie i z dowolną intensywnością. Pracodawca musi przestrzegać pewnych zasad. Wytyczną dla ich zdefiniowania był wyrok ETPC wydany w sprawie Lynette Copland przeciwko Wielkiej Brytanii[616], w której Trybunał został postawiony przed problemem ustalenia dopuszczalnych granic ingerencji pracodawcy w prywatność pracownika. Wraz z wejściem w życie z dniem 25 maja 2018 r. RODO i jego art 88 ust 2 na polskim ustawodawcy niejako wymuszone zostało uregulowanie zagadnienia monitoringu w miejscu pracy. Ustawodawca wprowadził do kodeksu pracy przepisy dotyczące monitoringu wizyjnego w miejscu pracy (art. 22^2 k.p.) oraz kontroli służbowej poczty elektronicznej i innych form monitoringu (art. 22^3 k.p.), kontroli biometryczna (art. 22^{1b} § 2 k.p.) oraz kontroli pracowników na obecność alkoholu oraz środków działających podobnie do alkoholu (art. 22^{1c-1g} k.p.). Jednocześnie ustawodawca zakreślił dwa zasadnicze wymogi tj. wymóg celowości i niezbędności, które muszą być spełnione, jeśli pracodawca zechce kontrolować pracowników.

Pracodawca podejmujący się kontroli pracownika musi zachować kilka jednakowo ważnych wymogów:

---

[615] J. Byrski, H. Hoser, *Praca zdalna a monitoring pracownika*, [w:] M. Mędrala (red.) *Praca zdalna w polskim systemie prawnym*, Warszawa 2021, s. 119.
[616] Wyrok ETPCz z 3.04.2007 r. w sprawie L. Copland v Wielka Brytania, skarga nr 62617/00, www.echr.coe.int (dostęp 25.05.2024 r.).

- kontrola musi być celowa, co oznacza, że poddanie pracownika kontroli jest dopuszczalne jedynie dla osiągnięcia celów wymienionych w przepisach, a to w celu zapewnienia bezpieczeństwa pracowników, ochrony mienia, kontroli produkcji lub zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (art. 22^2 k.p.), organizacji pracy umożliwiającej pełne wykorzystanie czasu pracy oraz właściwe użytkowanie powierzonych pracownikowi narzędzi pracy (art. 22^2 k.p.), zabezpieczenie dostępu do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę lub dostępu do pomieszczeń wymagających szczególnej ochrony (art. 22^{1b} § 1 k.p.) i ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrona mienia (art. 22^{1c} § 1 k.p.). Kontrola nie może być stosowana bez wyraźnej przyczyny,
- kontrola musi być niezbędna, co oznacza, że pracodawca przez jej wprowadzeniem obowiązany jest do dokonania analizy, czy ewentualne działania kontrolne są niezbędne dla osiągnięcia wskazanego celu. Przy wyborze środka kontroli dla osiągnięcia określonego celu należy pierwszeństwo dać temu środkowi, który najmniej ingeruje w dobra osobiste pracownika,
- zachowana musi być zasada jawności (transparentność), co oznacza, że pracodawca powinien jasno określić reguły kontroli. Pracownicy powinni wiedzieć, jakiej formie kontroli są lub mogą być poddawani i w jakim zakresie mogą ewentualnie wykorzystać wyposażenie firmy na swoje prywatne potrzeby. Reguły takie mogą być ustalone w wewnętrznych przepisach. Czasami będzie to praktyka istniejąca w zakładzie pracy, ale ta ostatnia forma jest najmniej precyzyjna,
- musi być zachowana zasada ochrony i poszanowania przez pracodawcę dóbr osobistych pracownika.

Wymienione zasady w zakresie procesu gromadzenia i przetwarzania danych uzyskanych o pracowniku, korespondują z zasadami dotyczącymi przetwarzania danych osobowych określonymi w art. 5 w zw. z art. 6 i w zw. z art 9 RODO[617]. Z postanowień RODO oraz kodeksu pracy wynikają obowiązki pracodawcy polegające na:
- określeniu podstawy prawnej przetwarzania danych osobowych,
- wprowadzeniu i udokumentowaniu „testu równowagi", a także przeprowadzenie oceny skutków dla ochrony danych w celu wykazania przesłanki proporcjonalności,
- zrealizowaniu obowiązku informacyjnego,
- określenie terminów przechowywania danych.

4.1.1. Monitoring wizyjny

Wśród możliwych form monitoringu, monitoring wizyjny jest najczęściej stosowany. Dzięki kamerom pracodawca ma kontrolę nad całym środowiskiem pracy, a przede wszystkim nad

[617] K. Syska, *Obowiązki pracodawcy związane z monitoringiem pracowników na gruncie RODO i znowelizowanego kodeksu pracy*, Mo.Pr. 2018, nr 22.

osobami przebywającymi na terenie zakładu i nad mieniem. Przez ogrom informacji, jakie dostarcza pracodawcy ten rodzaj monitoringu uznaje się go za najbardziej ingerujący w dobra osobiste pracownika, szczególnie w jego prywatność.

Sprawę monitoringu wizyjnego uregulował dodany do kodeksu pracy art. 22^2 k.p. Uprawnił on pracodawcę do wprowadzenia na terenie zakładu pracy i poza nim monitoringu, który najczęściej jest realizowany przy użyciu kamer przemysłowych. O taki rodzaj narzędzi najpewniej chodziło ustawodawcy w pojęciu „środków technicznych umożliwiających rejestrację obrazu". Poza tym pojęciem pozostają kamerki internetowe w domu pracownika zdalnego[618].

Wprowadzenie monitoringu jest decyzją pracodawcy. Przez sformułowanie „pracodawca może wprowadzić" jego wprowadzenie jest uprawnieniem, a nie obowiązkiem pracodawcy.

Monitoring przy użyciu kamer powinien być uzasadniony celem wskazanym w art. 22^2 § 1 k.p. Pracodawca może wprowadzić monitoring wizyjny tylko w celu bezpieczeństwa pracowników, ochrony mienia, kontroli produkcji oraz ochrony informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Są to jedyne cele, które uprawniają pracodawcę do kontrolowania terenu zakładu pracy jak i terenu wokół zakładu pracy. Katalog celów jest zamknięty, co znaczy, że żadne inne np. kontrola jakości pracy, nie uzasadnią stosowania w zakładzie pracy monitoringu wizyjnego. Uważam, że zamknięty katalog celów jest słusznym rozwiązaniem, bo w ten sposób pracownik ma zapewnioną ochronę przed arbitralnymi decyzjami pracodawcy. Ochronę dodatkowo wzmacnia art. 22^2 § 3 k.p., który pozwala pracodawcy przetwarzać nagrania z monitoringu wyłącznie dla celów, dla których zostały zebrane. Moim zdaniem pracodawca, u którego funkcjonuje uznaniowy system premiowy, nie może wykorzystać nagrania z kamery w celu pozyskania informacji, którzy pracownicy spędzają dużo czasu przy biurku, a którzy zbyt często wychodzą na kawę czy papierosa. Art. 22^2 § 1 k.p. mówi o „zapewnieniu bezpieczeństwa pracowników", co uważam za sformułowanie w pewnym stopniu niezrozumiałe. Słuszniej byłoby mówić o bezpieczeństwie osób. Na terenie zakładu pracy i wokół niego mogą przebywać nie tylko pracownicy, ale także osoby trzecie, w tym klienci czy osoby wykonujące usługi na tym terenie i powinnością pracodawcy jest zadbanie o bezpieczeństwo wszystkich tych osób, a nie tylko pracowników. Z kolei w odniesieniu do mienia ustawodawca nie określił o ochronę czyjego mienia chodzi. Trzeba zatem przyjąć, że ochrona mienia będzie miała szeroki zasięg, będzie dotyczyła mienia pracodawcy, pracownika i innych osób np. mienia przechowywanego na terenie zakładu pracy lub wokół niego. Trzecią przesłanką wprowadzenia przez pracodawcę szczególnego nadzoru w formie monitoringu wizyjnego jest kontrola produkcji. Łączy się ona z bezpieczeństwem osób i ochroną mienia. Kontrola procesu produkcji pozwala wychwycić zdarzenia zagrażające bezpieczeństwu pracowników i ochronie mienia i pozwala je wyeliminować. Umożliwia też ustalenie przebiegu

[618] Takie monitorowanie bardzo mocno ingeruje w prawo prywatności pracownika. Poza tym, przy monitorowaniu wizyjnym chodzi o teren zakładu i teren wokół niego.

wypadku, gdy do niego doszło. Obraz z kamery pokazuje, jakie występują nieprawidłowości w produkcji, a to pozwala na lepsze nią zarządzanie. Monitoring wizyjny wydaje się być niezbyt odpowiednią formą ochrony tajemnicy pracodawcy, czyli czwartej przesłanki dopuszczalności kontroli. Pomaga co prawda ustalić osobę robiącą zdjęcia zakładu wbrew istniejącemu zakazowi, ale nie pomaga w ustaleniu treści rozmów w czasie których będą przekazywane informacje stanowiące tajemnicę pracodawcy. Monitoring wizyjny to obraz a nie fonia.

Innym warunkiem dopuszczalności poddawania pracownika monitoringowi przy użyciu kamer lub innych środków rejestracji obrazu jest niezbędność wprowadzenia tego rodzaju kontroli. Chodzi o stan, w którym osiągnięcie celu w postaci bezpieczeństwa pracowników, ochrony mienia, kontroli produkcji i zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, nie byłoby możliwe bez podjęcia przez pracodawcę tego monitoringu. Pracodawca powinien rozważyć, czy przyjęty przez niego cel uzasadnia zastosowanie monitoringu wizyjnego oraz czy jest to rzeczywiście niezbędne dla jego realizacji i powinien wybrać środek jak najmniej dotkliwy dla pracownika. Okolicznościami istotnymi z punktu widzenia oceny niezbędności są rodzaj pracy, jej charakter i stanowisko zajmowane przez pracownika.

Zasada niezbędności jest ograniczona przez zasadę ochrony godności i dóbr osobistych pracownika. Ograniczenie to wyraża się w zakazie monitorowania przy użyciu kamer pomieszczeń sanitarnych, szatni, stołówek, palarni i pomieszczeń udostępnianych zakładowej organizacji związkowej. W tych miejscach pracownik ma prawo oczekiwać poszanowania prywatności. Wyłącznie tych pomieszczeń spod kontroli wizyjnej nie jest jednak wyłączeniem bezwzględnym. Pomieszczenia te mogą być objęte monitoringiem w drodze wyjątku tj. wtedy, jeżeli jest to niezbędne do realizacji któregoś z podstawowych celów monitoringu: bezpieczeństwa osób, ochrony mienia, kontroli produkcji, zachowania w tajemnicy informacji, która mogłaby narazić pracodawcę na szkodę i gdy nie naruszy godności i innych dóbr osobistych pracownika. Objęcie monitoringiem wizyjnym pomieszczeń generalnie z niego wyłączonych będzie uzasadnione w razie powtarzających się przypadków stosowania wśród pracowników przemocy bądź prowadzenia wewnętrznego postępowania w sprawie o mobbing (bezpieczeństwo pracowników) albo regularnych kradzieży kieszonkowych (ochrona mienia). Prawdopodobieństwo naruszenia dóbr osobistych przy instalacji kamer w tych pomieszczeniach jest wysokie. Stąd pewnie wynika uzależnienie dopuszczalności monitoringu wizyjnego w pomieszczeniach sanitarnych od zgody zakładowej organizacji związkowej (a gdy jej nie ma to zgody przedstawicieli pracowników wybranych w trybie przyjętym u danego pracodawcy – art. 22^2 § 1 k.p.)[619]. Dla ochrony dóbr

[619] Możliwa, a nawet częsta jest sytuacja, gdy w zakładzie pracy funkcjonuje wiele zakładowych organizacji związkowych wtedy pracodawca nie musi uzyskać uprzedniej zgody wszystkich związków. Art. 30 ust 5 ustawy o związkach zawodowych stanowi, że w przypadku działania więcej niż jednej organizacji związkowej oraz w sprawach wymagających zawarcia porozumienia lub uzgodnienia stanowiska, organizacje te przedstawiają wspólne stanowisko. Tam gdzie wymagana jest zgoda przedstawicieli pracowników pracodawca powinien w regulaminie dotyczącym zasad

osobistych osób obserwowanych zawsze należy zastosować techniki uniemożliwiające rozpoznanie osób przebywających w tych pomieszczeniach. Dobór odpowiednich środków pozostawiono pracodawcy. Może to być system zamazywania twarzy. Nie ma to znaczenia. Istotny jest efekt takich działań tj. brak możliwości rozpoznania danej osoby. W przypadku szatni dodatkowym rozwiązaniem może być wyodrębnienie części przeznaczonej tylko do przebierania i wyłączenia tej części spod kamer.

Monitoring wizyjny stanowi formę nadzoru nad pracownikami związaną z przetwarzaniem danych osobowych osób obserwowanych i nagrywanych przez system kamer. W praktyce przetwarzanie danych jest jednym z najistotniejszych aspektów stosowania monitoringu, choć zaznaczyć trzeba, że nie zawsze monitoring wizyjny będzie wiązać się z tą czynnością. Jeżeli monitoring wizyjny będzie służył jedynie do podglądu danego miejsca, a nagranie nie będzie zachowywane na twardym dysku komputera czy innym nośniku, to nie będzie można mówić o przetwarzaniu danych osobowych. Art. 22^2 k.p. odsyła do zasad przetwarzania danych osobowych określonych w art. 5 w zw. z art. 6 w zw. z art. 9 RODO i zasady ograniczenia czasowego przechowywania danych osobowych, zasady niezbędności i ochrony godności i dóbr osobistych pracownika[620]. Okres przechowywania danych należy skrócić do absolutnego minimum i dane należy usunąć jeżeli adekwatny cel przechowywania nagrania ustał przed upływem zakreślonego ustawowo terminu. W zakresie przechowywania danych każdy administrator danych zobowiązany jest do dokonania rzetelnej oceny pod kątem przydatności danych do realizacji wyznaczonych celów i dobór okresu retencji, który będzie zgodny z zasadą minimalizacji i proporcjonalności.

Monitoring wizyjny, w zależności od jego formy, ingeruje mniej lub bardziej w życie prywatne pracownika. W rozumieniu art. 8 Konwencji pojęcie „życie prywatne" jest szerokim terminem, który nie daje się wyczerpująco zdefiniować. Pojęcie to rozciąga się na aspekty związane z tożsamością osobistą, takie jak imię i nazwisko lub wizerunek. Wizerunek ujmowany jest albo jako podobizna człowieka, jako konkretyzacja i ustalenie obrazu fizycznego[621] albo jako zespół cech zewnętrznych, charakterystycznych dla danej osoby, jako jej wygląd[622]. Częściej przyjmuje się

---

stosowania monitoringu uwzględnić taką ewentualność i określić tryb wyboru przedstawicieli władnych do wyrażenia zgody na ewentualne objęcie monitoringiem pomieszczeń sanitarnych.

[620] Co do zasady jest to okres 3 miesięcy, ale gdy nagranie obrazu jest dowodem w jakimkolwiek postępowaniu okres ten ulega przedłużeniu do czasu prawomocnego zakończenia postępowania. Jeżeli przepisy odrębne nie stanowią inaczej nagrania obrazu ulegają zniszczeniu. Z kolei, zgodnie z art 5 ust 1b RODO dane osobowe mogą być zbierane wyłącznie w konkretnych, wyraźnych i prawnie uzasadnionych celach oraz nie mogą być dalej przetwarzane co do zasady w sposób niezgodny z tymi celami. Cele zostały wyznaczone w art 22^2 § 1 k.p. i jest to: zapewnienie bezpieczeństwa pracowników, ochrony mienia, kontroli produkcji, zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Kryterium niezbędności należy rozumieć jako obowiązek pracodawcy wykazania, że wskazanych celów nie może osiągnąć w inny sposób niż tylko przez monitoring wizyjny. Zgodnie z art 5 ust 1e RODO uzyskane dane osobowe nie mogą być przechowywane w formie umożliwiającej identyfikację osób fizycznych przez okres dłuższy niż jest to niezbędne do celów, dla których dane są przetwarzane.

[621] Wyroki SN z 7.10.2009 r., III CSK 39/09, OSNC-ZD 2010/4/100; z 16.11.2017 r., V CSK 81/17, OSNC-ZD 2018, nr D, poz. 60.

[622] Wyroki SN z 24.07.2020 r., I CSK 673/18 OSNC-ZD 2021/4/42; z 10.11.2017 r., V CSK 51/17, OSNC 2018, nr 9, poz. 90.

to drugie ujęcie. Pod ochroną jest także uproszczony wizerunek np. karykatura. Wizerunek nie musi bowiem stanowić dokładnego odwzorowania wyglądu człowieka, może skupiać się na pewnych cechach charakterystycznych dla wyglądu danej osoby[623]. Istotna jest jednak możliwość przypisania przedstawionego wyglądu do określonej osoby, możliwość identyfikacji osoby. Identyfikacja musi wynikać z samego wizerunku.

W kontekście monitorowania osoby przy użyciu sprzętu fotograficznego, Europejski Trybunał Praw Człowieka przyjmował, iż mogą pojawiać się kwestie z zakresu ochrony życia prywatnego w odniesieniu do zapisu danych oraz systematycznego lub stałego charakteru rejestracji. Prawo do ochrony wizerunku osoby jest więc jednym z podstawowych składników rozwoju osobistego i zakłada prawo do kontroli wykorzystania tego wizerunku. Trybunał uznawał za istotne w tym względzie to, czy dana osoba była celem środka monitorującego oraz czy dane osobowe były przetwarzane lub wykorzystywane w sposób stanowiący ingerencję w poszanowanie życia prywatnego osoby. Racjonalne oczekiwania danej osoby w zakresie poszanowania jej prywatności są czynnikiem ważnym, lecz niekoniecznie rozstrzygającym.

Bardzo ważne jest, aby pracownicy wiedzieli, że są nagrywani. Wymóg jawności został wprost wprowadzony do kodeksu pracy. Procedura zakreślona w art. 22^2 § 6-10 k.p. koresponduje z zasadą przejrzystości przetwarzania danych osobowych z art. 5 ust 1a RODO. Pracownik nie powinien mieć wątpliwości, ani co do stosowania monitoringu wizyjnego ani co do przestrzeni poddawanej wideo nadzorowi. Cele, zakres i sposób stosowania monitoringu ustalony powinien być w układzie zbiorowym pracy lub regulaminie pracy albo w obwieszczeniu. Zgodnie z treścią art. 104^2 k.p. postanowienia dotyczące monitoringu pracodawca musi ustalić w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową. W regulaminie pracy powinny być określone jakie konkretnie pomieszczenia czy strefy są monitorowane z uwagi na cel monitorowania w odniesieniu do każdej z kamer używanej do monitorowania wizyjnego[624]. Informacja o wprowadzeniu monitoringu powinna nastąpić w sposób przyjęty u danego pracodawcy nie później niż 2 tygodnie przed uruchomieniem monitoringu zaś oznaczenie terenu nie później niż dzień przed uruchomieniem monitoringu. Nowemu pracownikowi, przed dopuszczeniem do pracy, pracodawca przekazuje na piśmie informację o celach, zakresie i sposobie zastosowania monitoringu. Nadto, pracodawca ma obowiązek oznaczyć każde pomieszczenie i teren monitorowany w sposób widoczny i czytelny za pomocy znaków czy informacji dźwiękowych. Nie jest wystarczające umieszczenie jednej informacyjnej tablicy np. przy wjeździe na teren zakładu pracy. Informacja o monitorowaniu powinna znaleźć się w każdym pomieszczeniu. Wynika to z obowiązku poszanowania godności pracowników. Powinni oni otrzymać od pracodawcy precyzyjną informację, w jakiej przestrzeni są

[623] J. Barta, R. Markiewicz, *Wokół prawa do wizerunku*, ZNUJ. PWiOWI, 2002, nr 80.
[624] Wytyczne Europejskiej Rady Ochrony Danych nr 3/2019 w sprawie przetwarzania danych osobowych przez urządzenia wideo.

monitorowani. Uprzedzenie o monitoringu ma neutralizować wpływ monitoringu na osobowość pracownika. Bo wiadomym jest, że monitoring czy nawet sama groźba jego zastosowania ma głęboki wpływ na osobowość pracownika (niepokój, dyskomfort) i mamy tu do czynienia z sytuacją instrumentalnego ujarzmiania jednostki[625].

4.1.2. Kontrola poczty elektronicznej pracownika i naruszenie tajemnicy korespondencji

Wiele zadań powierzonych przez pracodawcę jest realizowana przez pracownika za pomocą środków elektronicznych. Wykonywanie uprawnień kontrolnych przez pracodawcę wymaga więc zastosowania odpowiednich do tego narzędzi technicznych. Trudno wymienić środki techniczne jakie pracodawca może zastosować, bowiem ich oferta na rynku jest szeroka. Daje pracodawcy możliwość śledzenia każdego kroku poczynionego przez pracownika w sieci czy to wewnętrznej czy zewnętrznej. Przede wszystkim są to komputerowe programy szpiegujące (spyware), które mają na celu szpiegowanie działań użytkownika. Są skanery, dzięki którym pracodawca ma możliwość monitorowania czynności pracownika na powierzonym mu komputerze, bo uzyskuje podgląd pracy komputerów znajdujących się na poszczególnych stanowiskach pracy i może obserwować zachowanie pracownika w czasie rzeczywistym[626]. Dzięki tego typu programom może mieć wiedzę o ilości wejść pracownika na określone strony internetowe i czasie poświęconym na ich przeglądanie. Z kolei czas poświęcony na pracę na komputerze może mierzyć poprzez liczenie wpisanych znaków, a kontrolę treści tekstu wprowadzonego na komputer pracodawca może prowadzić za pomocą tzw. *keyloggerów*, programów które służą przechwytywaniu znaków wpisywanych z klawiatury. Narzędzia te, stosowane przez pracodawców, dają możliwość głębokiej ingerencji w prywatność pracownika, a mimo to ten rodzaj kontroli długo nie był prawnie uregulowany. Sytuacja zmieniła się po wejściu w polski porządek prawny RODO. Ustawodawca wprowadził do kodeksu pracy art. 22^3 uprawniający pracodawcę do monitorowania poczty elektronicznej pracownika. Wcześniej, jedynym przepisem, który wiązał się z tym tematem był pkt 10e załącznika do rozporządzenia w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe mówiący, że pracodawca nie może dokonywać bez wiedzy pracownika jakościowej i ilościowej kontroli jego pracy i o wymogu jawności działań kontrolnych.

Monitoring poczty elektronicznej jest kontrolą, która powinna mieć charakter stały Pracodawca może weryfikować poszczególne e-maile oraz przeglądać zawartość służbowej skrzynki pocztowej pracownika[627], ale jeśli będą to wejścia jednorazowe lub powtarzające się, ale

[625] Wyrok ETPCz z 6.09.1978 r. w sprawie Klaas i inni v Niemcom, skarga nr 5029/71, Lex nr 80801.
[626] J. M. Zając, *Wielki Brat Szef. Kontrola pracowników przy użyciu nowoczesnych technologii i jej aspekty psychospołeczne*, „Zagadnienie Naukoznawstwa" 2003, s. 341.
[627] P. William Smith, Tabak Filitz, *Monitoring Employee E-mails: Is there any room for privacy?* Academy of Management Perspective, Vol. 23, No. 4, 2017, www.journal.aom.org/doi/10.5465/amp.23.4.33 (dostęp 10.09.2024 r.).

nie w stałej konfiguracji to nie będzie to monitoring poczty elektronicznej. Z definicji monitoring jest stałą obserwacją i kluczowy jest element permanentności[628]. Przeglądanie e-maili w razie nieobecności pracownika celem kontynuacji wykonywanych zadań, kontrola konkretnego e-maila pod kątem jakości pracy, nie mieści się w pojęciu monitoringu służbowej poczty. Takie zdarzenia wynikają z istoty stosunku pracy, mają charakter sporadyczny i wiążą się z uprawnieniami nadzorczymi pracodawcy. Pracodawca kontrolą może objąć komunikację prowadzoną zarówno w firmie, jak i na zewnątrz firmy t.j. kontrolować czynności pracowników służące wymianie informacji między nimi samymi, między pracownikiem a szefem, czy między pracownikiem a klientem firmy.

Na pracodawcę został nałożony obowiązek powiadomienia pracownika o zamiarze wykonywania kontroli. Pracownik powinien być świadomy możliwości kontroli w zakresie dostępu do poczty elektronicznej, niezależnie od tego czy będzie to kontrola stała czy okresowa. Na konieczność poinformowania pracownika zwracał uwagę ETPCz w swoim orzecznictwie[629]. Poinformowanie powinno być „odpowiednie". Nie jest wystarczające lakoniczne poinformowanie o samym fakcie monitorowania. Gdy zasięg monitoringu obejmuje wszystkie czynności wykonywane przez pracownika to należy poinformować pracownika jak funkcjonuje monitoring. Pracodawca musi mieć na uwadze obowiązek informowania przy projektowaniu, doborze czy modernizacji oprogramowania na danym stanowisku pracy. Pracownik ma prawo uzyskać od pracodawcy pełną informację, bo często zasięgiem monitoringu objęty jest nie tylko sprzęt komputerowy, ale także człowiek.

Spełnienie wymogu jawności nie jest jednak wystarczające dla uznania dopuszczalności kontroli pracownika przez pracodawcę w tym zakresie. Po myśli art. 22^3 § 1 k.p. pracodawca może wprowadzić kontrolę służbowej poczty elektronicznej pracowników, gdy jest to niezbędne do zapewnienia organizacji pracy umożliwiającej pełne wykorzystanie czasu pracy oraz właściwego użytkowania udostępnionych pracownikowi narzędzi pracy. Kontrola będzie dopuszczalna, gdy spełniony będzie jeszcze warunek zgodnego z prawem celu kontroli, warunek proporcjonalności (adekwatności) zachowania oraz warunek poszanowania dóbr osobistych pracownika i jego prawa do ochrony danych osobowych.

Z zakreślonym celem kontroli służbowej poczty elektronicznej wiąże się obowiązek przestrzegania czasu pracy i użytkowania narzędzi służbowych tylko do zadań służbowych. Obowiązujący pracownika czas pracy powinien być przez niego przeznaczony na realizację zadań służbowych przy pomocy powierzonego mu sprzętu komputerowego i pracodawca jest uprawniony do sprawdzenia realizacji obowiązku przestrzegania czasu pracy a także, niejako przy okazji,

[628] J. Jarguz [w:] A. Sobczyk (red.) *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2020.
[629] Wyroki ETPCz z 9.01.2018 r., w sprawie Ribalda v Hiszpania, skarga nr 1874/13, Lex nr 2418052; z 5.09.2017 r. w sprawie Birbulescu v. Rumunia, skarga nr 61496/08, Lex nr 2347233.

obowiązku pracownika dbałości o dobro pracodawcy. Do naruszenia tych obowiązków może dojść, gdy pracownik będzie użytkował sprzęt do celów prywatnych i będzie w godzinach pracy załatwiał sprawy osobiste bądź będzie wykonywał inne zajęcia zarobkowe na rzecz innego pracodawcy. Sprawa naruszenia czasu pracy i jednocześnie niewłaściwego wykorzystania komputera była przedmiotem postępowania Sądu Okręgowego w Łodzi[630]. Dla weryfikacji treści anonimu o niewłaściwym wykorzystaniu komputera pracodawca założył monitoring, który co kilka sekund zrobił zdjęcie ekranu monitora. Monitoring wykazał, że pracownica zamiast wykonywać obowiązki służbowe, czas pracy poświęcała na projekty związane z jej dodatkową pracą. Naruszyła tym swój obowiązek wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. W związku z wykonywaniem innych czynności niż obowiązków służbowych w czasie pracy została zwolniona.

Pracodawca jest zobowiązany prowadzić ewidencję czasu pracy pracowników. Jeśli będzie ją prowadzić w formie elektronicznej polegającej na rejestracji momentu zalogowania się i momentu wylogowania się z systemu to będzie mógł kontrolować obecność pracownika na stanowisku pracy. Czasami kontrola idzie jeszcze dalej niż tylko sprawdzenie „przyjścia" i „wyjścia" pracownika do pracy. Także spotyka się takie ułożenie programu komputerowego, że pyta on pracownika o powód nawet kilkuminutowej nieobecności na stanowisku pracy. Niezależnie od tego jak pełna jest ewidencja czasu pracy to sama konieczność prowadzenia ewidencji sprawia, że cel kontroli jest zgodny z prawem.

Monitoring w omawianym obszarze jest niezbędny także z uwagi na konieczność zachowania bezpieczeństwa informatycznego. Systemy informatyczne zawierają wiele danych, które muszą być chronione przed nieuprawnionym do nich dostępem. Nie bez znaczenia są także wymogi ustawy o ochronie danych osobowych odnoszące się do zabezpieczenia danych osobowych przetwarzanych w systemach informatycznych. Sprawcą zagrożenia niekoniecznie musi być osoba trzecia. Sprawcą może być sam pracownik, jeśli ściąga przez sieć służbową np. filmy, gry czy utwory muzyczne albo jeśli wyprowadza na zewnątrz informacje istotne dla konkurencji.

Zauważyć też należy, zaletę podgląd czynności wykonywanych w sieci przez pracownika. Może to służyć wyjaśnieniu spornych sytuacji, w których trzeba ustalić prawidłowość realizacji przez pracownika konkretnego zadania i gdzie raport pracownika z podejmowanych czynności nie jest wystarczający.

W tych warunkach nie budzi wątpliwości zgodność celu kontroli z prawem. Jednak dla dopuszczalności kontroli konieczne jest też zachowanie w toku kontroli zasady proporcjonalności (adekwatności). Zastosowany środek e-kontroli winien być jak najmniej uciążliwy dla kontrolowanego pracownika. Monitoring musi być reakcją proporcjonalną do ponoszonego przez

[630] Wyrok SO w Łodzi z 3.07.2018 r., VIII Pa 77/18, Lex nr 2546966.

pracodawcę ryzyka. Tak więc, jeśli pracownik nadużywa dostępu do Internetu to do wykrycia tego nie jest potrzebne analizowanie zawartości odwiedzanej przez pracownika strony. Tam, gdzie Internet nie stanowi narzędzia pracy, lepszym rozwiązaniem a także dającym możliwość osiągnięcia założonego przez pracodawcę celu bez konieczności prowadzenia kontroli, jest ograniczenie dostępu do Internetu w miejscu pracy, albo stworzenie wewnętrznej sieci, której zasięg obejmuje tylko wybrane strony albo blokowanie dostępu do określonych stron internetowych np. na portale społecznościowe. Ogólnie można byłoby powiedzieć, że prewencyjna działalność pracodawcy jest lepszym, bo nie dotkliwym rozwiązaniem dla pracownika niż prowadzenie kontroli.

Ustawodawca zastrzegł, że kontrola poczty elektronicznej nie może naruszać tajemnicy korespondencji oraz innych dóbr osobistych pracownika. Tajemnica korespondencji jest dobrem chronionym na gruncie art 49 Konstytucji RP, a także na gruncie prawa karnego, administracyjnego czy cywilnego. Tajemnica korespondencji jest dobrem osobistym wymienionym *expressis verbis* w art. 23 k.c. Przysługuje ono nie tylko osobom fizycznym, ale także osobom prawnym[631]. W ramach ochrony tajemnicy korespondencji ochrona obejmuje zarówno jej adresata, którym może być osoba fizyczna jak i osoba prawna, jak i nadawcę. Przy czym, autor listu może wyłączyć jego poufność poprzez nadanie mu charakteru listu otwartego. Jeśli chodzi o postaci naruszenia tajemnicy korespondencji, to przyjmuje się ich szerokie rozumienie. Do naruszenia korespondencji dojdzie poprzez zachowania polegające na zapoznaniu się z korespondencją, która była adresowana do innej osoby, przejęcie i przywłaszczenie cudzej korespondencji, uniemożliwienie dotarcia do korespondencji jej adresatowi, rozpowszechnianie cudzej korespondencji, a także włamanie się do przewodu, który służy do przekazywania informacji lub przełamanie elektronicznego, magnetycznego zabezpieczenia. Jak wskazał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 24 września 2010 r.[632] wymienione w art. 23 k.c. dobro osobiste w postaci tajemnicy korespondencji chroni prawo do zachowania w tajemnicy przed osobami trzecimi treści korespondencji. Naruszenie tego dobra osobistego może nastąpić przede wszystkim przez bezprawne zapoznanie się z treścią korespondencji. Naruszenie tajemnicy korespondencji ma miejsce także wówczas, gdy w wyniku zagubienia cudzej korespondencji stworzono realne warunki (niebezpieczeństwo) umożliwiające z dużym stopniem prawdopodobieństwa, zapoznanie się osób trzecich z jej treścią. Nie ma znaczenia, czy doszło do naruszenia tajemnicy korespondencji przez osobę trzecią, istotne jest bowiem czy działanie pracodawcy może być uznane za naruszenie tajemnicy korespondencji. Naruszeniem tajemnicy korespondencji będzie nie tylko każda nieuprawniona ingerencja w nią, zapoznanie się z jej treścią lub zmiana tej treści, ale również doprowadzenie do stanu, w którym do takiej ingerencji może dojść[633]. W judykaturze za naruszenie dobra osobistego w postaci tajemnicy korespondencji

[631] M. Pazdan, *Dobra osobiste i ich ochrona*, [w:] M. Safjan (red.), *System Prawa Prywatnego,* t. I, *Prawo cywilne – część ogólna*, Warszawa 2007, s. 1134.
[632] Wyrok SN z 20.09.2010 r., IV CSK 87/10, Lex nr 622216.
[633] Wyrok SA we Wrocławiu z 26.06.2012 r., I ACa 521/12, Lex nr 1238502.

uznano nawet takie postępowanie nadawcy korespondencji, które skutkuje przekazaniem adresatowi informacji poufnych bez zapewnienia im należytej poufności. W wyroku z dnia 7 listopada 1995 roku[634] Sąd Apelacyjny w Łodzi stwierdził, że osoba do której kierowana jest korespondencja o charakterze urzędowym ma prawo oczekiwać, że zostanie ona przesłana w sposób zabezpieczający przed możliwością zapoznania się z treścią przesyłki przez osoby obce.

W toku prowadzonej korespondencji, czy to e-mailowej czy telefonicznej, pracownik może ujawniać niektóre informacje z życia prywatnego albo będzie używał różnego typu komunikatorów internetowych do prywatnej komunikacji z rodziną lub znajomymi. Pracodawca będzie miał do nich dostęp, gdy będzie odczytywał wiadomości czy odsłuchiwał nagrane rozmowy. Mimo, że korespondencja była prowadzona w godzinach pracy i ze służbowego komputera, ma ona charakter prywatnej. Z taką korespondencją pracodawca nie powinien się zapoznawać, by nie narazić się na zarzut naruszenia tajemnicy korespondencji. Przypomnieć trzeba linię orzeczniczą ETPCz[635], zgodnie z którą do komunikacji osoby prowadzonej z miejsca pracy mogą mieć zastosowanie koncepcje „życia prywatnego" oraz „korespondencji" z art. 8 Konwencji, a tym samym komunikacja taka może podlegać ochronie na podstawie art. 8. Jednocześnie Trybunał wskazał, że indywidualne, uzasadnione oczekiwanie pracownika, iż jego prywatność zostanie poszanowana w miejscu pracy ma znaczenie duże lecz nie jest rozstrzygające. Art. 8 Konwencji może znaleźć zastosowanie w przypadku, gdy pracodawca opiera się na prywatnych dokumentach pracownika i w ten sposób uzasadnia jego zwolnienie, zawsze jednak trzeba zważyć w tym kontekście na wszystkie indywidualne okoliczności danej sprawy. W wyroku z dnia 14 maja 2019 r.[636] ETPCz w decyzji uznał, że przestaje być prywatną korespondencja ujawniona pracodawcy przez samego pracownika i przez organy ścigania, a wykorzystanie jej w charakterze podstawy do zwolnienia z pracy nie będzie stanowiło o naruszeniu prawa do poszanowania życia prywatnego i poufności korespondencji.

4.1.3. Geolokalizacja

Geolokalizacja to forma kontroli, która jest możliwa wtedy, kiedy pracownik posługuje się powierzonym przez pracodawcę mieniem. Jej istotą jest ustalenie miejsca położenia geograficznego przedmiotu, najczęściej samochodu służbowego przekazanego pracownikowi, ale też telefonu należącego do pracodawcy, a oddanego do korzystania pracownikowi czy służbowego komputera. Poprzez śledzenie przedmiotu urządzenia geolokalizacyjne umożliwiają pracodawcy kontrolę pracownika pod kątem miejsca jego przebywania zarówno w czasie pracy, jak i poza nią. Samochód

[634] Wyrok SA w Łodzi z 7.11.1995 r., I ACr 529/95, OSA 1995 nr 11-12, poz. 70.
[635] Wyrok ETPCz z 22.02.2018 r., w sprawie Libert v Francja, skarga nr 588/13, Lex nr 2444545.
[636] Wyrok ETPCz z 14.05.2019 r., w sprawie Garamukanwa v Zjednoczone Królestwo, skarga nr 70573/17, Lex nr 2677764.

najczęściej jest powierzany pracowników, którzy przynajmniej część swojej pracy wykonują poza terenem zakładu na obszarze jednej miejscowości, województwa, regionu, a nawet całego kraju lub kilku państw. W ocenie Sądu Najwyższego „miejscem pracy pracownika mobilnego jest obszar po którym będzie się on poruszał ze względu na rodzaj umówionej pracy”[637]. Dla ustalenia miejsca położenia pracownika najczęściej wykorzystuje się GPS (Global Positioning System), który jest systemem nawigacji satelitarnej. Innym narzędziem geolokalizacji jest technika RFID (Radio Frequency Identification). Stanowi ona metodę identyfikacji obiektów umiejscowionych w określonej przestrzeni. Dla funkcjonowania tej techniki wykorzystuje się fale radiowe [638]. Geolokalizacja w tym przypadku jest możliwa dzięki współpracy radiowych urządzeń nadawczo-odbiorczych określanych jako czytnik (reader) i transporter, który ma wbudowany chip służący przetwarzaniu oraz przechowywaniu informacji, przesyłanych do właściwej stacji roboczej w odpowiedzi na sygnał nadany za pomocą czytnika. Jako, że chip RFID może zawierać dane biometryczne określonej osoby, technologię RFID definiuje się jako kompilację geolokalizacji z technologią biometryczną [639]. Śledzenie możliwe jest przez chip wbudowany w strukturę określonego przedmiotu czy pojazdu, a nawet żywego organizmu. Przy pomocy urządzeń geolokalizacyjnych pracodawcy monitorują także czas pracy pracownika. Szczególnie dotyczy to podróży służbowych.

Monitoring lokalizacji GPS ma swoją podstawę prawną w art. 22^3 § 4 k.p. Przyjmuje się, że mieści się w pojęciu „innych form monitorowania”[640]. Pracodawca może go wprowadzić, gdy jest to konieczne dla realizacji kontroli pełnego wykorzystania czasu pracy oraz właściwego użytkowania udostępnionego pracownikowi narzędzie, najczęściej samochodu. Po myśli art. 22^3 § 1 i 4 k.p., oba warunki muszą być spełnione łącznie. Pracodawca może w ten sposób kontrolować np. optymalny dobór tras. Podobnie jak przy innych formach kontroli, ustawodawca przyjął kryterium niezbędności - cele które leżą u podstaw tej formy monitoringu nie mogą zostać osiągnięte przy pomocy innych środków, mniej ingerujących w dobra osobiste, a przede wszystkim w prywatność pracownika.

Geolokalizacja wymaga zachowania narzuconej prawem procedury oraz wypełnienia obowiązków informacyjnych. Cele, zakres i sposób stosowania monitoringu ustala się w przepisach wewnątrzzakładowych tj. w układzie zbiorowym pracy, regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, w sytuacji gdy pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy. Muszą być wskazane procedury monitorowania pojazdów. Pracodawca powinien się też odnieść do kwestii wykorzystywania pojazdu służbowego do prywatnych celów.

[637] Uchwała SN z 19.11.2008 r., II PZP 11/08, OSNP 2009, nr 13-14, poz. 166.
[638] K. M. Szymorek, *Aspekty prawne kontrolowania pracowników za pomocą technologii identyfikacji radiowej (RFID)*, MPP 2012, nr 10, s. 524.
[639] K. M. Szymorek, *Aspekty prawne…,* s. 523.
[640] Przykłady różnych form monitorowania pracowników wskazała Grupa Robocza nr 29 w opinii nr 2/2017 na temat przetwarzania danych w miejscu pracy.

Nie ma możliwości wprowadzenia monitoringu pojazdów służbowych np. zarządzeniem dyrektora. Niezwykle ważne jest wypełnienie przez pracodawcę obowiązków informacyjnych. O uruchomieniem systemu GPS pracodawca jest zobowiązany poinformować wszystkich pracowników nie później niż do dwóch tygodni przed uruchomieniem systemu GPS. W odniesieniu do nowoprzyjmowanych pracowników pracodawca musi wypełnić indywidualny obowiązek informacyjny. W ramach obowiązku informacyjnego pracodawca jest też zobowiązany oznaczyć monitorowane pojazdy.

Wykonywanie przez pracodawcę omawianej formy kontroli pracownika wiąże się przede wszystkim z pozyskiwaniem danych o lokalizacji. Pojęcie danych zostało zdefiniowane w unijnym porządku prawnym w dyrektywie 2002/58/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 12 lipca 2002 r.[641]. W myśl art. 2 lit.c dyrektywy dotyczącej przetwarzania danych osobowych i ochrony prywatności w sektorze łączności elektronicznej dane dotyczące lokalizacji to wszelkie dane przetwarzane w sieci łączności elektronicznej lub w ramach usług łączności elektronicznej, wskazujące położenie geograficzne urządzenia końcowego użytkownika publicznie dostępnych usług łączności elektronicznej. Ich przetwarzanie jest dopuszczalne, gdy są one anonimowe lub za zgodą użytkownika lub abonenta. Podobnie kwestię tę reguluje polski ustawodawca w art. 166 ust 1 prawa telekomunikacyjnego[642] w celu wykorzystania danych o lokalizacji dostawca publicznie dostępnych usług telekomunikacyjnych jest obowiązany uzyskać zgodę abonenta lub użytkownika końcowego na przetwarzanie danych o lokalizacji jego dotyczących, bądź dokonać anonimizacji tych danych. Zgodą abonenta w relacji pracodawca – pracownik jest pracodawca jako strona umowy o świadczenie usług telekomunikacyjnych. Pracownik jest natomiast jedynie użytkownikiem wskazanych usług. Jego zgoda nie jest potrzebna. Według RODO monitoring GPS traktowany jest jako narzędzie do archiwizowania danych. Dlatego montaż i zbieranie danych może odbyć bez zgody pracownika, jednak nie może kolidować to z prawami pracownika.

Przy realizacji tej kontroli pracodawca musi mieć na uwadze powinność respektowania przysługującego kontrolowanemu pracownikowi prawa do ochrony jego dóbr osobistych, szczególnie prywatności. Podstawową w tym wypadku kwestią jest fakt, że narzędzia geolokalizacji pozwalają śledzić pracownika nie tylko w godzinach pracy, ale również w czasie wolnym od pracy. Na problem ten zwraca uwagę Grupa Robocza Artykułu 29 ds. Ochrony Danych, wskazując na konieczność wyznaczenia linii między dwiema sferami życia pracownika, zawodową i prywatną, oraz stanowczo opowiadając się niedopuszczalnością zbierania przez pracodawcę danych dotyczących lokalizacji pracownika poza godzinami pracy. Stwierdzić więc wypada, że dobrem osobistym pracownika, które może zostać naruszone, jest nie tylko prywatność, ale również wolność. O ile bowiem pracodawca uprawniony jest dysponować osobą pracownika w czasie pracy,

[641] Dz. Urz. WE L 201 z 31 lipca 2002, s. 37. Dyrektywę należy traktować jako *lex specialis* w stosunku do RODO;
[642] Ustawa z 16.07.2004 r., tj. 2024 Dz.U. poz. 34.

decydując o miejscu wykonywania pracy czy rodzaju powierzonych pracownikowi zadań, o tyle brak takich uprawnień, z wyjątkiem szczególnych okoliczności, poza godzinami pracy. Stąd też, w trosce o poszanowanie dóbr osobistych pracownika, pracodawca winien zapewnić kontrolowanemu pracownikowi możliwość wyłączenia urządzenia lokalizacyjnego w czasie na załatwianie spraw osobistych poza godzinami pracy. Jest to szczególnie istotne w przypadku stosowania zadaniowego czasu pracy. W ramach tego systemu pracownicy zwykle nie świadczą pracy w sposób ciągły, co stwarza okazje do w miarę swobodnego korzystania z przerw w pracy. W razie zagwarantowania pracownikowi możliwości przełączenia urządzenia na tzw. tryb prywatny decyzja o udostępnieniu pracodawcy informacji o swoim położeniu w czasie wolnym od pracy należy do pracownika, który może nie używać funkcji dezaktywacji, przesądzając tym samym o ujawnieniu danych objętych sferą swojej prywatności. Oceniając powyższe zagadnienie na podstawie reguły proporcjonalności, należy uznać za wystarczające ustalenie przez pracodawcę jedynie ram czasowych, w jakich pracownik nie wykonuje pracy, bez ingerowania w szczegółowe kwestie odnoszące się do zachowania pracownika w okresie nieaktywności urządzenia lokalizacyjnego.

Istotną sprawą dla kwestii naruszenia dóbr osobistych pracownika przy kontroli różnego rodzaju nadajnikami jest miejsce ich umieszczenia. Do monitorowania służą biochipy. Należy odrzucić, jako głęboko ingerującą w prywatność pracownika, umieszczenie takiego nadajnika blisko ciała, a tym bardziej wewnątrz ciała. Pracodawca naruszy wtedy nie tylko prywatność pracownika, ale także jego godność. Pracownik jest wtedy sprowadzony do pozycji przedmiotu. Najmniej inwazyjnym środkiem jest umieszczenia identyfikatora RFID w jakieś części garderoby pracownika. On powinien być stosowany tam gdzie występuje zagrożenie dla bezpieczeństwa (kopalnie). Ochrona życia i zdrowia jest bowiem wartością nadrzędną. Tam gdzie takie ryzyko nie występuje środek ten nie powinien być stosowany.

4.1.4. Kontrola pracownika ze względu na stan trzeźwości i ze względu na stosowanie środków działających podobnie jak alkohol

Do podstawowych obowiązków pracownika należy obowiązek przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 211 k.p.). Wynika stąd obowiązek zachowania trzeźwości, czyli stanu organizmu wolnego od alkoholu i środków podobnie działających (środki odurzające, narkotyki). Obowiązek zachowania trzeźwości ciąży na pracowniku podczas wykonywania pracy w siedzibie zakładu, jak i podczas przebywania poza zakładem w czasie wyznaczonym na wykonywanie pracy. Dotyczy to zarówno poprzedniego, jak i aktualnego stanu prawnego. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 lipca 1987 r. „Wynikający z przepisów prawa oraz z zasad współżycia społecznego obowiązek pracownika zachowania trzeźwości w czasie pracy należy do podstawowych obowiązków pracownika i ciąży na pracowniku nie tylko

wówczas, gdy wykonuje on pracę w siedzibie zakładu pracy, lecz także gdy przebywa w jakimkolwiek innym miejscu w czasie przeznaczonym na wykonywanie pracy. Nie może być żadnego marginesu tolerowania spożywania przez pracownika alkoholu w czasie przeznaczonym na wykonywanie pracy, choćby spożywanie alkoholu było praktykowane, względnie tolerowane przez przełożonych pracownika. Realizacja pracowniczego obowiązku trzeźwości polega m.in. na pozostawaniu w gotowości do wykonywania pracy w stanie trzeźwości przez cały okres, w ramach którego, konkretnego dnia zakład pracy może od pracownika – w normalnym przebiegu wydarzeń – wymagać świadczenia pracy"[643]. Stanowisko to znajduje potwierdzenie w doktrynie[644]. Pracownik znajdujący się w stanie pod działaniem alkoholu lub środków działających podobnie nie jest gotowy do świadczenia pracy. Gotowość do pracy to bowiem odpowiedni stan psychofizyczny pracownika umożliwiający mu należyte wykonywanie pracy, czyli subiektywny zamiar wykonywania pracy i obiektywna możliwość jej świadczenia[645]. Nietrzeźwość lub odurzenie narkotyczne z istoty rzeczy gotowość tę wyłączają. W literaturze medycznej wyjaśniono, że alkohol należy do grupy tzw. depresantów OUN. Traktowany jest jako środek narkotyczny, który w sposób tłumiący, spowalniający wpływa na ośrodkowy układ nerwowy. Chociażby z tego powodu, że alkohol i narkotyki hamują poszczególne części mózgu, kondycja pracownika pogarsza się, spada jego efektywność i wydajność w pracy i w efekcie taki pracownik staje się zagrożeniem dla bezpieczeństwa swojego, innych pracowników i mienia pracodawcy, a sama jego obecność w zakładzie pracy jest w stanie zakłócić ustalony w nim porządek.

W kodeksie pracy nie było i nie ma przepisu, który wprost stanowiłby o pracowniczym obowiązku bycia trzeźwym. Jako podstawę prawną wskazuje się art. 22 k.p., który mówi o obowiązku wykonywania określonej pracy na rzecz pracodawcy, co wymaga pozostawania w gotowości do jej świadczenia, a także art. 100 § 2 pkt 1 k.p., który zobowiązuje do przestrzegania ustalonego w zakładzie pracy czasu pracy i który to czas powinien być wykorzystany w sposób jak najbardziej efektywny. Nakazanie bycia trzeźwym może wynikać z treści regulaminu pracy. Do powinności pracownika troszczenia się w możliwie jak najszerszym zakresie o własne bezpieczeństwo i zdrowie, a także o zdrowie i bezpieczeństwo innych osób zgodnie z zasadami przyswojonymi podczas szkolenia i przekazanymi przez pracodawcę odnosi się dyrektywa Rady 89/391/EWG[646]. Bezwzględnie, obowiązek zachowania trzeźwości w pracy był i jest podstawowym obowiązkiem pracowniczym.

---

[643] Wyrok SN z 23.07.1987 r., I PRN 36/87, OSNC 1989 r., nr 2, poz. 32.
[644] F. Małysz, *Konsekwencje naruszenia obowiązku trzeźwości w pracy*, „Studia Prawnicze", 2006, nr 12, s. 7, K. Czichy, *Obowiązek trzeźwości i skutki jego naruszenia*, PiZS 2009, nr 8, s. 29-35; J. Pacho, *Pracowniczy obowiązek trzeźwości*, PiZS 1979, nr 6, s. 57.
[645] Wyrok SN z 7.03.2006 roku, I UK 127/05, Lex 299138.
[646] Art 13 ust 1 dyrektywy Rady 89/391/EWG z 12.06.1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy, Dz. Urz. UE z 1989 r., nr 183, s. 1.

Skoro pracownik ma obowiązek pozostawać w stanie trzeźwym to pracodawca nie może godzić się na obecność w zakładzie pracy pracownika będącego pod wpływem alkoholu lub podobnie działającego środka. Taki pracownik stanowi zagrożenie dla bezpieczeństwa innych pracowników i siebie samego, zagraża mieniu pracodawcy i nawet gdyby nic nie robił to sama jego obecność w zakładzie pracy jest zakłóceniem porządku. Obowiązkiem pracodawcy jest dbałość o zdrowie i życie pracowników, zapobieganie wypadkom przy pracy oraz organizowanie pracy w sposób zapewniający osiąganie wysokiej wydajności i należycie wykonywanej pracy. Pracodawca ma obowiązek zapewnienia bezpiecznych warunków pracy i ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy, a jego odpowiedzialność jest w tym zakresie bezwarunkowa, bezwzględna i niepodzielna[647]. Dotyczy ona każdego aspektu pracy[648]. Jednym z narzędzi służących faktycznemu zapewnieniu bezpiecznych warunków pracy jest prawo do kontroli pracowników na obecność alkoholu lub środków działających podobnie jak alkohol. W wyroku z dnia 4 grudnia 2018 r. Sąd Najwyższy powiedział, że „warunkiem dopuszczalności kontroli trzeźwości pracownika jest zgodny z prawem cel takiego badania. Działania kontrolne są w tym przypadku uzasadnione koniecznością weryfikacji przestrzegania przez pracownika obowiązku trzeźwości, umożliwiającej w konsekwencji właściwe rozliczenie czasu pracy (np. zweryfikowanie danego dnia roboczego lub jego części jako nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy, bez zachowania prawa do wynagrodzenia), pociągnięcie pracownika do odpowiedzialności porządkowej (art. 108 k.p.) lub materialnej (art. 122 k.p.) wreszcie rozwiązanie z pracownikiem stosunku pracy (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.). Także konieczność realizacji obowiązku ochrony zdrowia i życia pracowników, która spoczywa na pracodawcy na mocy art. 207 § 2 k.p., uzasadnia jego odpowiednie reagowanie na przypadki nietrzeźwości pracowników”[649].

Do czasu nowelizacji, prawną podstawą kontroli był art. 17 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi. Na jego podstawie, za zgodą pracownika, pracodawca mógł weryfikować stan trzeźwości pracownika, gdy zachodziło uzasadnione podejrzenie, że stawił się do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo spożywał alkohol w czasie pracy[650]. Kwestia dopuszczalności kontroli pracownika przez pracodawcę stała się kontrowersyjna po wejściu w życie rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (RODO). Trudna do pogodzenia była potrzeba kontroli z potrzebą ochrony danych szczególnej kategorii, za jaki uważano stan trzeźwości czy stan odurzenia

[647] T. Wyka [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2014, s. 1136.
[648] Art. 5 dyrektywy Rady 89/391/EWG z 12.06.1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy, Dz. Urz. UE L z 1989 r., nr 183, s. 1.
[649] Wyrok SN z 4.12.2018 r., I PK 194/17, OSNP 2019/6/73.
[650] M. Stępak-Miczek, *Kontrola pracownika przez pracodawcę*, Warszawa 2015, s. 74.

narkotycznego. W uzasadnieniu rządowego projektu zmian w kodeksie pracy[651] wskazano, że informacje o obecności w organizmie pracowników alkoholu lub środka działającego podobnie do alkoholu, nawet mające charakter ogólny, stanowią dane dotyczące zdrowia w rozumieniu art 4 pkt 15 RODO. Są to dane szczególnej kategorii do których odnosi się art. 9 RODO i ich przetwarzanie nie powinno mieć miejsca poza inicjatywą i zgodą uprawnionego.

Nowelizacja, która weszła w życie w dniu 21 lutego 2023 r.[652] W istotny sposób zmieniła treść art 17 ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi[653]. Na podstawie tego przepisu uprawnienie do kontroli wprost uzyskał przedsiębiorca, który organizuje pracę osób fizycznych, a którzy wykonują ją na innej podstawie niż stosunek pracy (np. zleceniobiorca, wolontariusz, stażysta) oraz osoba prowadząca działalność na własny rachunek, przy czym kontrolę przeprowadzają według przepisów dodanych do kodeksu pracy tj. art. 22^{1c} – 22^{1f} i przepisów wykonawczych wydanych na podstawie art. 22^{1g}. W ten sposób cała procedura kontroli trzeźwości pracownika umieszczona została w kodeksie pracy. Analogiczne zasady obowiązują w przypadku kontroli na obecność w organizmach pracowników środków działający podobnie do alkoholu np. narkotyków.

Przy zachowaniu dotychczasowej słuszności uzasadnienia dla kontroli pracownika w omawianym zakresie, po nowelizacji odpadła konieczność badania legalności kontroli. Nowe przepisy bowiem wprost uprawniły pracodawcę do przeprowadzenia kontroli, przy tym jednocześnie ograniczyły tę możliwość z uwagi na cel kontroli. Pracodawca kontrolę może prowadzić tylko w celu, gdy „jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia". Zgodnie z art. 5 ust 1 lit. b RODO dane osobowe mogą być zbierane w konkretnych, wyraźnych i prawnie uzasadnionych celach i nie mogą być przetwarzane dalej w sposób niezgodny z tymi celami. Pracodawca może więc wprowadzić kontrolę trzeźwości i kontrolę na obecność środków działających podobnie jak alkohol tylko, gdy będzie to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia. Wyliczenie zawarte w art. 22^{1c} § 1 k.p ma charakter zamknięty. Cele inne niż wymienione w art. 22^{1c} § 1 k.p. nie będą uzasadnieniem dla kontroli.

W stanie prawnym przed nowelizacją pracodawca mógł prowadzić kontrolę tylko w razie uzasadnionego podejrzenia[654]. Nowa regulacja jest szersza, bo dopuszcza kontrolę prewencyjną.

---

[651] IX kadencja, druk sejm. Nr 2335.

[652] Ustawa z dnia 1.12.2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2023 r. poz. 240).

[653] Art. 17 ustawy z dnia 26.10.1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (t.j. Dz.U. z 2021 r. poz. 1119 ze zm.) ma teraz brzmienie „Przedsiębiorca niebędący pracodawcą organizujący pracę wykonywaną przez osoby fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy albo osoby fizyczne prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą może przeprowadzać kontrolę trzeźwości tych osób oraz kontrolę na obecność w ich organizmach środków działających podobnie do alkoholu".

[654] „Uzasadnione podejrzenie" oznacza, że podejrzenie nie może opierać się na subiektywnym przekonaniu o nietrzeźwości pracownika. Za stanem nietrzeźwości musi przemawiać wyczuwalna woń alkoholu, bełkotliwa mowa czy zataczający chód. Zaś samo podejrzenie musi odnosić się albo do spożywania alkoholu w czasie pracy albo

Oznacza to, że dopuszczalna jest kontrola wszystkich pracowników, a raczej losowo wybranych, wchodzących na teren zakładu pracy, a gdy jest to potrzebne dla podniesienia poziomu bezpieczeństwa, także dodatkowa kontrola poszczególnych grup pracowników np. pracujących na wysokościach czy w transporcie, także w trakcie pracy. Jednak nawet, gdy przesłanki kontroli zostaną spełnione, pracodawca nie ma obowiązku jej wprowadzenia. Przepis mówi, że pracodawca „może wprowadzić kontrolę trzeźwości pracownika". Decyzja o wprowadzeniu kontroli należy do pracodawcy i ewentualnie do związków zawodowych. Uważam, że zachodzi pewna niespójność pomiędzy fakultatywnością wprowadzenia kontroli a bezwzględnym obowiązkiem pracodawcy ochrony zdrowia i życia pracowników. Wydaje się, że w nawiązaniu do obowiązku pracodawcy kontrola w tym zakresie powinna być obowiązkowa. Jeżeli pracodawca nie wprowadzi kontroli trzeźwości, co nie jest wykluczone z uwagi na konieczność zachowania dość skomplikowanej procedury, to nie będzie mógł badać pracowników na ich trzeźwość. Jedynie w razie uzasadnionego podejrzenia braku trzeźwości badanie może być przeprowadzone, ale tylko przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego (art. 22^{1d} k.p.). Natomiast, gdy pracodawca zdecyduje o wprowadzeniu kontroli trzeźwości to - niezależnie od tego czy będzie to kontrola prewencyjna, rutynowa czy też przypadki uzasadnionego podejrzenia - zasady jej przeprowadzania muszą być ustalone w wewnętrznych przepisach [655] . Najczęściej jest to regulamin pracy. Kwestia wprowadzenia badania kontrolnego została całkowicie pozostawiona pracodawcy. On posiada bowiem najlepszą wiedzę o obszarze zagrożeń, jakie niesie za sobą wykonywanie pracy na określonych stanowiskach. Trzeba pamiętać, że akty takie nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy kodeksu pracy oraz innych ustaw. Pracodawca powinien w regulaminie uwzględnić także wymogi stawiane przez przepisy wykonawcze[656]. Wszelkie przyjęte rozwiązania powinny służyć ochronie godności i dóbr osobistych pracownika. W treści regulaminu pracodawca powinien wskazać:

- cel kontroli i grupę lub grupy pracowników objętych kontrolą trzeźwości, przy czym kontrolą objęty może być cały dział lub poszczególne stanowiska. Chodzi o tych zatrudnionych, na których

---

zjawienia się w pracy „w stanie po użyciu alkoholu" czyli w stanie, w którym zawartość alkoholu w organizmie wynosi od 0,2 do 0,5 promila alkoholu albo od 0,1 do 0,25 mg alkoholu w 1 dm^3 wydychanego powietrza. Ustawa o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi posługuje się także pojęciem „stanu nietrzeźwości". Stan ten występuje, kiedy zawartość alkoholu w organizmie wynosi powyżej 0,5 promila alkoholu albo powyżej 0,25 mg alkoholu w 1 dm^3 (art. 46 u.w.t.).

[655] Zasady przeprowadzana kontroli powinny być ustalone w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy. Zgodnie z art 104 k.p. do wydania regulaminu obowiązany jest pracodawca, który zatrudnia co najmniej 50 pracowników, chyba że w zakresie porządku i organizacji pracy obowiązują postanowienia układu zbiorowego pracy. Pracodawca zatrudniający mniej niż 50 pracowników może wprowadzić regulamin pracy, o ile nie obowiązują go postanowienia układu zbiorowego pracy. Mniejsi pracodawcy mogą zasady kontroli ustalić w obwieszczeniu.

[656] Wymagania zakreśla rozporządzenie Ministra Zdrowia z 16.02.2023 r. w sprawie badań na obecność alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu w organizmie pracownika (Dz.U. z 2023 r. poz. 317).

spoczywa szczególny obowiązek zachowania pełnej sprawności umysłowej, fizycznej i psychicznej. Z założenia, kontrolą nie można objąć wprost wszystkich pracowników;

- sposób przeprowadzania kontroli trzeźwości, w tym rodzaj urządzenia wykorzystywanego do kontroli (np. alkomat ustnikowy czy bezustnikowy bądź bramka z alkomatem) oraz warunki i metody przeprowadzania badań na obecność w organizmie alkoholu bądź środków działających podobnie do alkoholu; sposoby dokumentowania badań przeprowadzanych lub zlecanych przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego; wykaz środków działających podobnie do alkoholu. Ich wymienienie pozwoli na wyeliminowanie środków działających podobnie do alkoholu, a będących syropami na kaszel, środkami przeciwbólowymi, środkami dla astmatyków czy diabetyków,

- czas i częstotliwość przeprowadzania kontroli (codziennie, rotacyjnie, przed rozpoczęciem pracy, po zakończeniu pracy, w czasie pracy). Powinno się wskazać, że kontrole będą odbywały się np. w każdy poniedziałek, a gdy pracodawca nie chce ograniczyć się tylko do kontroli w ten dzień to powinien zapisać, że takie kontrole mogą odbywać się każdorazowo w razie podejrzenia stanu nietrzeźwości pracownika. Wtedy pracodawca będzie mógł kontrolować pracownika, co do którego będzie miał podejrzenie, że nie jest trzeźwy;

Istotne jest, aby o wprowadzeniu kontroli trzeźwości czy kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu pracodawca poinformował pracowników w sposób, jaki jest przyjęty u tego pracodawcy nie później niż na 2 tygodnie przed wprowadzeniem kontroli w życie. Informacja powinna obejmować też wybraną procedurę kontroli. Pracownikowi dopiero zatrudnianemu pracodawca powinien przekazać te informacje przed dopuszczeniem pracownika do pracy. Do czasu realizacji tego obowiązku pracodawca nie może kontrolować pracownika.

Można się zastanowić, czy pracodawca może regulować przypadki badania pracownika, który wprawdzie przebywa na terenie zakładu pracy, ale jest poza godzinami pracy. Uważam, że tak. Nawet po godzinach pracy, pracownik nie przestaje być pracownikiem, jest osobą przebywającą na terenie zakładu pracy, a regulacja tej sytuacji służyć będzie podniesieniu bezpieczeństwa danego pracownika, innych osób przebywających na terenie zakładu pracy lub mienia pracodawcy.

Kontrola nie może odbiegać od sposobu jej przeprowadzenia opisanego w przepisach wewnątrzzakładowych. Niewłaściwe postępowanie pracodawcy doprowadzi do bezprawnego ukształtowania kontroli i w efekcie do naruszenia art. 11^1 k.p. Z zasady, przy działaniach kontrolnych zmierzających do ustalenia, czy pracownik jest rzeczywiście pod wpływem alkoholu istnieje duże ryzyko naruszenia dóbr osobistych pracownika. Same pytanie o rodzaj spożytego alkoholu i czas jego spożycia mogą dotykać sfery prywatności. Uważam jednak, że pracodawca nie wkroczy w obszar autonomii informacyjnej pracownika, bo pytaniami tymi pracodawca nie zmierza do ustalenia, czy pracownik spożywał alkohol czy inne podobnie działające środki lecz zmierza do potwierdzenia zauważonych zewnętrznych objawów wskazujących na ich spożycie. Aby

wykonywanie kontroli nie naruszało dóbr osobistych pracownika to powinna być ona przeprowadzona w sposób „niewidowiskowy". Sposób jej przeprowadzenia nie może być niezdrową atrakcją dla innych. Kontrola powinna odbyć się bez udziału osób trzecich, innych pracowników, pasażerów, klientów czy kontrahentów, chyba że pracownik zażąda badania w obecności osoby trzeciej. W procesie badania trzeźwości pracownika powinna brać udział tylko niezbędna liczba osób. Gdy nie ma możliwości przeprowadzenia kontroli za osłoną (parawanem) czy w osobnym pomieszczeniu, to powinna obywać się przynajmniej na boku, z maksymalnym ograniczeniem obecności osób trzecich. Pracodawca nie musi przeprowadzać kontroli osobiście. Jeśli kontrolę będą przeprowadzać podmioty zewnętrzne to powinny być tak wybrane, aby dawały rękojmię przeprowadzenia kontroli w sposób gwarantujący poszanowanie przede wszystkim godności kontrolowanego pracownika. Kontroli nie mogą przeprowadzać osoby inne niż wyznaczone. Wyniki kontroli nie powinny być upublicznione. Wynik z badania jest poufny. Pracodawca nie może informować osób nieuprawnionych o wynikach badania czy wynikach kontroli. Nie może wyników komentować czy wyśmiewać, szczególnie przy użyciu słów wulgarnych czy obraźliwych. Aby dobra osobiste pracownika, a szczególnie godność i prywatność, nie zostały naruszone kontrola nie może mieć charakteru dyskryminującego. Pracodawcy nie wolno nękać pracownika kontrolami ciągłymi lub powtarzalnymi. Na uwadze trzeba mieć konieczność spełnienia przesłanki niezbędności zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia. Innymi słowy, kontrolę należy stosować proporcjonalnie, subsydiarnie oraz z poszanowaniem godności i prywatności.

Nowelizacja wprowadziła obowiązek niedopuszczania do pracy pracownika nietrzeźwego lub będącego pod wpływem środków działających podobnie do alkoholu. Wcześniej było to uprawnienie pracodawcy, a nie obowiązek. Pracodawca nie dopuści pracownika do pracy w przypadkach, gdy:

- w wyniku przeprowadzenia prewencyjnej kontroli trzeźwości lub kontroli pracowników na obecność w ich organizmach środków działających podobnie do alkoholu pracodawca uzyska wynik wskazujący na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości lub stan po użyciu środka działającego podobnie do alkoholu,
- zachodzi uzasadnione podejrzenie pracodawcy, że pracownik stawił się do pracy w stanie po użyciu alkoholu lub w stanie nietrzeźwym albo spożywał alkohol w czasie pracy, dotyczy to przypadku, gdy pracownicy nie zostali objęci kontrolą trzeźwości lub kontrolą na obecność środków działających podobnie do alkoholu. Podstawą kontroli jest „uzasadnione podejrzenie" co oznacza, że podejrzenie nie może opierać się na subiektywnym przekonaniu o nietrzeźwości pracownika. Za stanem nietrzeźwości musi przemawiać wyczuwalna woń alkoholu, bełkotliwa mowa czy zataczający chód. Zaś samo podejrzenie musi odnosić się albo do spożywania alkoholu

w czasie pracy albo zjawienia się w pracy „w stanie po użyciu alkoholu" czyli w stanie, w którym zawartość alkoholu w organizmie wynosi od 0,2 do 0,5 promila alkoholu albo od 0,1 do 0,25 mg alkoholu w 1 dm^3 wydychanego powietrza. Ustawa o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi posługuje się także pojęciem „stanu nietrzeźwości". Stan ten występuje, kiedy zawartość alkoholu w organizmie wynosi powyżej 0,5 promila alkoholu albo powyżej 0,25 mg alkoholu w 1 dm^3 (art. 46 u.w.t.). Wysokość promila nie ma znaczenia w przypadku pracownika, który spożywał alkohol w miejscu pracy.

Działanie pracodawcy polegające na niedopuszczeniu pracownika do pracy czy odsunięcie od pracy nie będzie stanowiło naruszenia dobra osobistego, nawet gdy będzie miało charakter bezpodstawny. Nieuzasadnione działanie pracodawcy może być natomiast potraktowane w kategoriach naruszenia godności pracownika. Należy zgodzić się z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 15 października 1990 r., który pozostaje aktualny nadal, że „Uzasadnione okolicznościami polecenie udania się na komisariat policji w celu zbadania stanu trzeźwości pracownika nie narusza jego godności" i dalej „O naruszeniu godności i dóbr osobistych można by mówić dopiero wówczas, gdyby żadne okoliczności obiektywne nie uzasadniały tego rodzaju podejrzeń"[657].

Kontrola trzeźwości może być przeprowadzona wyłącznie w postaci badania nielaboratoryjnego i laboratoryjnego. Badanie nielaboratoryjne „zapewni jak najmniejszą ingerencję w dobra osobiste pracownika, zagwarantuje bowiem, iż pracodawca nie będzie mógł samodzielnie zlecić przeprowadzenia badania krwi pracownika na obecność alkoholu bądź badania krwi i moczu, w celu zweryfikowania obecności środka działającego podobnie do alkoholu w organizmie pracownika" [658] . Pracodawca ma możliwość przeprowadzenia badania nielaboratoryjnego samodzielnie. Dotyczy to badania za pomocą urządzenia posiadającego ważny dokument potwierdzający jego kalibrację (czynność serwisowa mająca na celu uzyskanie jak najlepszej dokładności) lub wzorcownie (sprawdzenie poprawności działania urządzenia poprzez porównanie jego wskazań ze wzorcem). Kwestia użycia kalibrowanego urządzenia ma znaczenie dowodowe. W świetle ewentualnego postępowania sądowego pracownik nie może podnosić zarzutu, że pracodawca posługiwał się niekalibrowanym urządzeniem przy stwierdzeniu poziomu alkoholu w wydychanym powietrzu, zwłaszcza jeśli nie zażądał weryfikacji badania urządzeniem kalibrowanym.

Wśród urządzeń kontrolnych w zakresie pomiaru alkoholu wyróżnić można urządzenia elektroniczne i urządzenia elektrochemiczne. Rozporządzenie wykonawcze w § 3 wskazało, że badanie wydychanego powietrza przeprowadza się przy użyciu urządzenia elektronicznego dokonującego pomiaru stężenia alkoholu w wydychanym powietrzu, z użyciem wymienianego za każdym razem ustnika, metodą spektrometrii w podczerwieni lub utleniania elektrochemicznego.

[657] Wyrok SN z 15.10.1999 r., I PKN 309/99, OSNAPiUS 2001, nr 5, poz. 147.
[658] Z uzasadnienia projektu ustawy nowelizującej.

Opisany w rozporządzeniu sposób pomiaru stężenia alkoholu może budzić wątpliwości. Z rozporządzenia wynika, że osoba badana przy użyciu analizatora wydechu metodą utleniania elektrochemicznego, może żądać zweryfikowania badania analizatorem wydechu metodą spektrometrii w podczerwieni (urządzenie elektrochemiczne), a pracodawcy z reguły posiadają urządzenia wykorzystujące metodę utleniania elektrochemicznego (urządzenia elektroniczne). Takie są po prostu dostępne na rynku. Natomiast te drugie (analizatory wydechu metodą spektrometrii w podczerwieni) to profesjonalne urządzenia, które znajdują się zwykle na wyposażeniu policji. W związku z taką regulacją sposobu badania pomiaru stężenia alkoholu, pracodawca w rzeczywistości nie będzie mógł przeprowadzić badania, gdyż w każdym przypadku, kiedy stosowane przez niego urządzenie będzie wykazywało na stężenie alkoholu, pracownik będzie mógł zażądać przeprowadzenia badania wydechu analizatorem, którego pracodawca nie będzie posiadał. Może to zwiększyć ilość badań, a ilość badań jak i zastosowanie właściwego urządzenia pomiarowego może mieć znaczenie dla ewentualnego zarzutu naruszenia dóbr osobistych przez pracodawcę.

Na żądanie pracodawcy lub pracownika niedopuszczonego do pracy badanie stanu trzeźwości pracownika będzie mógł przeprowadzić uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego. Sam pracodawca może zlecić wykonanie badania laboratoryjnego krwi w przypadkach:

- gdy nie ma możliwości przeprowadzenia badania przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego,
- gdy pracownik niedopuszczony do pracy odmawia poddaniu się badaniu przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego,
- gdy pracownik żąda przeprowadzenia badania krwi,
- stan pracownika niedopuszczonego do pracy uniemożliwia przeprowadzenie badania metodą nielaboratoryjną,
- nie ma możliwości wskazania stężenia alkoholu z powodu przekroczenia zakresu pomiarowego urządzenia.

W przypadku, gdy wynik badania nie będzie wskazywał na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości, okres niedopuszczenia pracownika do pracy jest okresem usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za który pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia. W przypadku pozytywnego wyniku, o kwalifikacji nieobecności w pracy decyduje pracodawca, który może nieobecność uznać za nieusprawiedliwioną, usprawiedliwioną bez prawa do wynagrodzenia bądź nieobecność usprawiedliwioną z prawem do wynagrodzenia. W orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazano, że „do uprawnień pracodawcy należy podejmowanie decyzji kadrowych, w tym proponowanie nowych warunków pracy i płacy, do zwolnienia z pracy włącznie, a także

podejmowanie określonego trybu rozwiązania stosunku pracy”[659]. Odnosi się to także do przypadków kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu.

Do naruszenia dóbr osobistych mogą doprowadzić też wszelkie samodzielne działania pracodawcy zmierzające do zmuszenia pracownika do przeprowadzenia badania. Pracownik nie ma obowiązku poddania się badaniu na obecność alkoholu lub obecność środka działającego podobnie jak alkohol. Żaden przepis mu tego nie nakazuje, jednak nie można zaprzeczyć, że odmowa poddania się badaniu stanu trzeźwości jego sytuacji nie polepszy.

Z kontrolą wiąże się kwestia przetwarzania danych osobowych. Pracodawca został prawnie uprawniony do przetwarzania danych osobowych, w części informacji dotyczących daty badania, godziny i minuty badania, użytego środka, narzędzia oraz ostatecznego wyniku badania. Dla uniknięcia zarzutu naruszenia dóbr osobistych pracodawca powinien dbać o bezpieczeństwo danych, w tym po upływie okresu przechowania[660] powinien dane bez zbędnej zwłoki usunąć z akt personalnych pracownika. Uważam, że niecelowe jest przechowywanie informacji o braku alkoholu w organizmie pracownika, bo taka informacja nie pociąga za sobą żadnych negatywnych konsekwencji dla pracownika, nie dokumentuje naruszenia obowiązków przez pracownika.

4.2. Kontrola pracy zdalnej

Regulacje dotyczące pracy zdalnej pojawiły się w związku z pandemią wirusa Covid-19[661]. Początkowo umieszczono je w ustawie z dnia 2 marca 2020 r.[662] o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem Covid-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, a następnie w kodeksie pracy[663]. Regulacja pracy zdalnej zastąpiła telepracę. Instytucji tych nie można utożsamiać.

Praca zdalna charakteryzuje się jej wykonywaniem poza siedzibą pracodawcy i z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość (art. 67^{18} k.p.). Pracodawca informuje pracownika, jakie warunki lokalowe i techniczne (np. dostęp do prądu czy Internetu) musi spełniać miejsce wykonywania pracy, a pracownik miejsce to wskazuje, a potem dostosowuje przestrzeń do wykonywania pracy. Najczęściej pracę zdalnie pracownik wykonuje pod adresem zamieszkania. Niekoniecznie miejscem wykonywania pracy musi być mieszkanie pracownika. Może to być każde miejsce spełniające warunki lokalowe i techniczne, także hotel czy

[659] Uzasadnienie wyroku SN z 17.02.2004 r. I PK 253/03, niepubl.
[660] T. j. przez okres nieprzekraczający roku od dnia ich zebrania, do czasu uznania kary za niebyłą zgodnie z art. 113 k.p. (roku nienagannej pracy) w przypadku zastosowania kary upomnienia, kary nagany lub kary pieniężnej, do czasu prawomocnego zakończenia postępowania, bo informacje stanowią dowód w sprawie.
[661] Wieser L., Abraham M., *Employee acceptance of digital monitoring systems while working from home*, www.onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/ntwe.12280 (dostęp 11.09.2024 r.).
[662] Dz.U. poz. 374.
[663] Ustawa z dnia 1.12.2022 r. o zmianie ustawy kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw praca zdalna została po raz pierwszy wprowadzona do kodeksu pracy. Przepisy weszły w życie 7.04.2023 r., po utracie mocy prawnej przepisów na podstawie, których praca zdalna była wykonywana. Takie rozwiązanie pozwoliło na kontynuację wykonywania pracy zdalnej. Jednocześnie uchylono przepisy dotyczące telepracy.

dom wczasowy. Pracodawca, który zdecyduje się wprowadzić pracę zdalną ma obowiązek jej organizacji[664]. Z mocy art. 94 pkt 2 k.p. na pracodawcy ciąży bowiem obowiązek organizowania pracy w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy jak również wysokiej wydajności i należytej jakości pracy. Organizacja pracy to także zapewnienie narzędzi do jej wykonywania[665]. Z powierzeniem narzędzi wiąże się obowiązek zapewnienia ich prawidłowego działania, serwisowania, naprawiania i dbania o spełnienie wymogów dotyczących bhp.

Kontrola pracy zdalnej jest inna niż typowa kontrola pracy. Pracodawcę bardziej interesuje rezultat pracy niż sam jej przebieg[666]. Przebieg pracy odbywa się bowiem bez ingerencji pracodawcy, bo w ramach tzw. podporządkowania autonomicznego[667]. Decyzja o wprowadzeniu kontroli pozostawiona jest uznaniu pracodawcy. Jeśli ją wprowadzi to kontrola musi być przeprowadzona w sposób właściwy, nie powinna wykraczać poza stosunek pracy w jakim pozostaje pracownik. Kontrola powinna być proporcjonalna i adekwatna do celu, nie powinna być uciążliwa i drobiazgowa. Pracodawca ma prawo przeprowadzać kontrolę wykonywania pracy zdalnej, kontrolę w zakresie bezpieczeństwa i higieny i bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych i tylko w miejscu jej wykonywania i w godzinach pracy. Kontrola może dotyczyć pracowników w każdej formie pracy zdalnej: dobrowolnej, poleconej przez pracodawcę (przymusowej) i okazjonalnej.

Przepisy o pracy zdalnej nie wskazują żadnych konkretnych metod kontroli, ani nie odnoszą się do kwestii, czy kontrola ma być przeprowadzona fizycznie w miejscu wykonywania pracy zdalnej, czy może być wykonywana na odległość z wykorzystaniem technologii na to pozwalających. Metod prowadzenia kontroli jest wiele. Podejmując decyzję o metodzie kontroli wykonywania pracy zdalnej, pracodawca powinien dokonać oceny, czy wybrany sposób i częstotliwość nie będą „inną formą monitoringu", o której mowa w art. 22^3 § 4 k.p., a których wdrożenie ma wyznaczony cel - musi być niezbędne do zapewnienia organizacji pracy umożliwiającej pełne wykorzystanie czasu pracy oraz właściwego użytkowania udostępnionych pracownikowi narzędzi pracy. Bieżąca kontrola może polegać na kontakcie służbowym z pracownikiem przy użyciu komunikatorów. Realizowana jest przez telefoniczną rozmowę, e-maile lub przez sprawdzenie, czy pracownik jest dostępny w aplikacji. Pracodawca może używać obrazu z kamerki i dźwięku lub samego dźwięku. Może skorzystać z programów komputerowych i śledzić pulpit pracownika, w tym rejestrować naciśnięcia klawiszy lub ruchy myszką. W losowych wybranych momentach lub regularnych odstępach czasu może przechwytywać ekran komputera. Pracodawca może rejestrować jakich aplikacji pracownik używa i śledzić aktywność pracownika w

[664] Obowiązek ten nie dotyczy pracy okazjonalnej, a tylko pracy zdalnej uzgodnionej i przymusowej.
[665] A. Kijowski, [w:] L. Florek (red.), *Komentarz do kodeksu pracy*, Warszawa 2005, s. 614.
[666] M. Latos-Miłkowska, *Telepraca jako sposób upowszechnienia zatrudnienia*, [w:] L. Florek (red.) *Prawo pracy a bezrobocie*, Warszawa 2003 r., s. 65.
[667] Wyrok SN z 8.06.2017 r., I UK 240/16, Lex nr 2375939.

internecie w godzinach pracy i można monitorować pocztę elektroniczną służbową. Przeprowadzanie kontroli poza godzinami pracy lub monitorowanie poczty elektronicznej prywatnej może narazić pracodawcę na zarzut naruszenia prywatności pracownika.

Kontrolę pracy zdalnej należy rozpatrywać przy poszanowaniu prywatności pracownika. Jest to wymóg bezwzględny. Prywatność jest wartością naczelną, której ochronę zapewniają normy prawa międzynarodowego i Konstytucja RP. Z uwagi na znaczące ryzyko naruszenia prywatności pracownika i ewentualnych domowników, w tym nietykalności mieszkania, uważam że najlepiej wykluczyć lub znacznie ograniczyć kontrolę polegającą na fizycznej obecności pracodawcy w domu pracownika. Taka forma kontroli powinna być dopuszczalna tylko w ostateczności, gdy nie ma możliwości dokonania czynności kontrolnych za pomocą środków komunikacji elektronicznej. Warunkiem kontroli jest zgoda pracownika i uzgodnienie terminu jej przeprowadzenia. Należy pamiętać, że mieszkanie stanowi przestrzeń, gdzie toczy się życie rodzinne. Każdy ma prawo do poszanowania swojego mieszkania, co oznacza prawo nie tylko do faktycznej przestrzeni, ale także do spokojnego korzystania z tej przestrzeni. Dopuszczalność kontroli jest uwarunkowana umówieniem się z pracownikiem668. W literaturze przedmiotu podnosi się, że uzyskanie zgody pracownika można pominąć przy kontroli w zakresie bhp i w zakresie zasad związanych z ochroną danych. Gdy kontrola w formie wizyty w miejscu wykonywania pracy zdalnej zostanie przewidziana to pracownik nie może się nie zgodzić. Analogicznie do poglądu powstałego na gruncie telepracy, zawierając umowę o pracę wykonywaną w domu, pracownik pośrednio godzi się na przeprowadzenie u niego kontroli[669].

W żadnym razie pracownik wykonujący pracę zdalną nie może być w jakikolwiek sposób dyskryminowany z powodu wykonywania pracy w tej formie, oczywiście z uwzględnieniem odrębności związanych z warunkami pracy zdalnej. Różnicowanie pracowników zdalnych od innych pracowników zatrudnionych przy takiej samej lub podobnej pracy i mniej korzystne ich traktowanie w zakresie rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia czy awansowania i dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, może narazić pracodawcę na zarzut naruszenia godności pracownika.

Szczegółowa regulacja zasad kontroli powinna mieć miejsce w aktach prawa zakładowego, poleceniu lub porozumieniu z pracownikiem[670]. Najczęściej ma miejsce w regulaminie pracy.

---

668 G. Spytek-Bandurska, *Komentarz do art 67[28]* [w:] M. Muszalski, K. Walczak (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2024, s. 98.

669 K. Jaśkowski, *Komentarz do art 67[28]* [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Komentarz aktualizowany do kodeksu pracy*, Legalis/el.

670 Wykonywanie pracy zdalnej może nastąpić na polecenie pracodawcy, może też praca zdalna być wykonywana okazjonalnie na wniosek pracownika. Praca zdalna całkowita lub częściowa wymaga wdrożenia regulaminu / porozumienia dotyczącego pracy zdalnej i zawarcia z pracownikami aneksów do umów o pracę. Zasady wykonywania pracy zdalnej całkowitej lub częściowej określa się w porozumieniu zawieranym między pracodawcą i zakładową organizacją związkową, a jeśli taka nie działa to pracodawca powinien określić zasady wykonywania pracy zdalnej w regulaminie po konsultacji z przedstawicielami pracowników. Takiego rozwiązania nie wymaga praca zdalna okazjonalna, która może być wykonywana tylko przez 24 dni w roku kalendarzowym na wniosek pracownika. Jest

Pracodawca powinien zamieścić w nim informację o celu, zakresie oraz sposobie zastosowania monitoringu, z uwzględnieniem obowiązku poszanowania dóbr osobistych pracownika.

Przy wykonywaniu pracy zdalnej pracownicy niekiedy mają dostęp do danych osobowych. Ich przetwarzanie odbywa się niejako poza kontrolą pracodawcy. Dlatego, na pracodawcę w art. 67^{26} k.p. został nałożony bezwzględny obowiązek określenia procedur ochrony, a także określenia zasad kontroli przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych. W treści procedur powinna być pokreślona konieczność zachowania ostrożności w instalowaniu dodatkowych aplikacji i oprogramowania, które nie są zgodne procedurą bezpieczeństwa obowiązującą u danego pracodawcy oraz pokreślona konieczność korzystania tylko z tych urządzeń, które mają niezbędne aktualizacje systemu operacyjnego IOS lub Android, oprogramowania oraz systemu antywirusowego. Pracownik powinien wiedzieć o powinności zapewnienia sobie przestrzeni bez obecności osób postronnych i blokowania komputera w razie odchodzenia od niego, o zadbaniu o zdalne wyczyszczenie pamięci w razie zgubienia lub skradzenia urządzenia wykorzystywanego do pracy, na używanie przede wszystkim służbowych kont e-mail i dokładnym sprawdzaniu nadawcy e-maila[671]. Wszystko po to, aby dane osobowe były przetwarzane przez pracownika zdalnego w sposób zapewniający ich bezpieczeństwo, w tym ochronę przed przypadkową utratą, zniszczeniem lub uszkodzeniem. W celu ograniczenia takiego ryzyka, pracodawca powinien zakazać niektórych czynności np. korzystania z dokumentów papierowych lub wynoszenia dokumentacji papierowej poza określony przez pracodawcę obszar przetwarzania danych[672]. Powinien także systematycznie, a nie tylko „w miarę potrzeby" przeprowadzać instruktaż lub szkolenie w zakresie procedury ochrony danych osobowych.

Pracodawca zobowiązany jest zastosować się do obowiązku informacyjnego. Istotne jest poinformowanie pracowników o możliwości i zakresie stosowanej wobec nich kontroli. Szczególnego znaczenia nabiera właściwe spełnienie obowiązku informacyjnego przez pracodawcę w przypadku przetwarzania danych osobowych, czego pracownicy mogą nie być świadomi. Jak trafnie zauważono w opinii 2/2017 Grupy Roboczej art. 29 z 8 czerwca 2017 r. na temat przetwarzania danych w miejscu pracy „formy przetwarzania danych, takie jak te odnoszące się do danych osobowych na temat korzystania z usług online lub danych dotyczących lokalizacji są

---

uprawnieniem pracowniczym wynikającym z mocy prawa więc nie wymaga zmian w umowie o pracę. Uzgodnienie dotyczące wykonywania pracy zdalnej całkowitej lub częściowej może nastąpić przy zawieraniu umowy o pracę lub w trakcie zatrudnienia (aneks do umowy o pracę) i może być od razu ustalone więcej niż jedno miejsce wykonywania pracy zdalnej. O ile tylko pracodawca wyrazi zgodę, pracę zdalną pracownik może wykonywać z różnych miejsc, z innego miasta czy nawet z zagranicy. Niewykluczone jest także stosowanie tzw. *workation* czyli przedłużania pobytu w miejscu spędzania urlopu wypoczynkowego o kolejny okres, kiedy z tego miejsca będzie tymczasowo wykonywana zdalna praca.

[671] Wytyczne Urzędu Ochrony Danych Osobowych https://uodo.gov.pl/file/2786 (dostęp 3.10.2023 r.).

[672] Wytyczne Urzędu Ochrony Danych Osobowych https://uodo.gov.pl/pl/138/1513 (dostęp 3.10.2023 r.).

znacznie mniej widoczne dla pracowników niż inne tradycyjne formy przetwarzania np. jawne monitorowanie kamerami CCTV”[673].

4.3. Kontrola danych osobowych osoby ubiegającej się o zatrudnienie i pracowników

Najważniejszym elementem sprawnego zarządzania jest dobór pracowników. Etap naboru wiąże się z koniecznością pozyskiwania danych osobowych osoby starającej się o pracę. Katalog danych, których pracodawca żąda[674] od osoby ubiegającej się o zatrudnienie zawiera art. 22^1 § 1 k.p. Ich ilość jest ograniczona do imienia (imion) i nazwiska, daty urodzenia, danych kontaktowych według uznania kandydata, wykształcenia, kwalifikacji zawodowych oraz przebiegu dotychczasowego zatrudnienia. Innych informacji pracodawca nie może żądać. Art. 22^1 § 2 k.p. wskazuje, że w procesie rekrutacji można żądać danych o wykształceniu, kwalifikacjach zawodowych oraz przebiegu dotychczasowego zatrudnienia, tylko wtedy gdy jest to faktycznie niezbędne do oceny kandydata na dane stanowisko pracy. Pytanie o wykształcenie będzie miało uzasadnienie np. w przypadku pracy lekarza czy nauczyciela natomiast pytanie o kwalifikacje zawodowe będzie niezbędne w zawodach, gdzie jest potrzebne posiadanie umiejętności prowadzenia samochodu czy umiejętności posługiwania się językiem obcym, jeśli praca związana jest z komunikowaniem się w tym języku. W wyroku z dnia 16 lutego 2023 r. Trybunał Sprawiedliwości powiedział, że „jakikolwiek warunek dotyczący szczególnych umiejętności językowych powinien opierać się na jasnych, obiektywnych i możliwych do przewidzenia kryteriach, pozwalających kandydatom zrozumieć powody wprowadzenia tego warunku, a sądom Unii sprawować kontrolę nad jego zgodnością z prawem. Instytucja, która ograniczyła system językowy postępowania w sprawie naboru do zawężonej liczby języków urzędowych Unii powinna wykazać, że takie ograniczenie jest w stanie odpowiadać rzeczywistym potrzebom dotyczącym obowiązków, które mają wykonywać zatrudnione osoby, że jest proporcjonalne w stosunku do tych potrzeb oraz że opiera się na jasnych, obiektywnych i możliwych do przewidzenia kryteriach”[675]. Natomiast w informacji o przebiegu zatrudnienia kandydat może ująć okresy zatrudnienia nie tylko na podstawie umowy o pracę, ale także na podstawie umów cywilnoprawnych[676]. Nie ma uzasadnienia dla żądania podania danych dotyczących wykształcenia, kwalifikacji zawodowych oraz przebiegu dotychczasowego zatrudnienia, jeżeli informacje te nie są niezbędne dla oceny

[673] Opinia 2/2017 Grupy Roboczej art 29 z 8 czerwca 2017 r. na temat przetwarzania danych w miejscu pracy, Lex nr 442201.
[674] Art. 22^1 k.p. w obecnej treści obowiązuje od 4.05.2019 r. na mocy ustawy z 21.02.2019 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem stosowania rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27.04.2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE. Zwrot „żąda” zastąpił uprzednio obowiązujący „ma prawo żądać”, a zatem jest to obowiązek, a nie uprawnienie pracodawcy.
[675] Wyrok TSUE z 16.02.2023 r., Komisja przeciwko Włochom i Hiszpanii, C-635/20P, www.eur-lex.europa.eu (dostęp 10.02.2023 r.).
[676] Wyrok SN z 11.01.2017 r., I PK 25/16, Lex nr 2273874.

przydatności kandydata na rekrutowane stanowisko. Pracodawca lub rekruter powinni z góry tj. przed przystąpieniem do rekrutacji, ocenić jakie informacje są niezbędne do zatrudnienia na konkretnym stanowisku. Obowiązuje zasada minimalizacji danych oraz zasada adekwatności przetwarzania danych do wyznaczonego celu. Niezgodne z zasadą minimalizacji danych oraz ograniczenia celu będzie pobieranie tych danych od wszystkich kandydatów, bez względu na rodzaj stanowiska, na które się rekrutuje.

Inaczej kształtuje się zakres danych osobowych, których pracodawca może żądać od pracownika. Zakres ten właściwie zależy od indywidualnych okoliczności leżących po stronie pracownika, od rodzaju wykonywanej pracy, względnie od okoliczności dotyczących pracodawcy. Informacje o danych osobowych dzieci czy małżonka pracownika wymagane są tylko, jeżeli pracownik chce korzystać ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy. Od pracownika pracodawca może żądać podania informacji o wykształceniu i przebiegu dotychczasowego zatrudnienia, jeżeli wcześniej nie istniała podstawa do żądania tych informacji. Może też żądać informacji o numerze rachunku bankowego, jeżeli wcześniej pracownik nie złożył wniosku o wypłatę wynagrodzenia do rąk własnych. Zwrócić należy uwagę, że zakres danych osobowych o których mowa w art. 22^1 § 1 k.p. samoistnie rozszerzają przepisy dotyczące pracy zdalnej. Pracodawca, który wyposaża pracownika w sprzęt niezbędny do pracy zdalnej albo godzi się na używanie sprzętu prywatnego pracownika, poza treścią art. 22^1 § 1 k.p. dodatkowo „zdobywa" takie dane jak numer telefonu służbowego lub adres e-mail.

Pracodawca, zarówno od kandydata na pracownika i od pracownika, może domagać się udostępnienia też innych danych. Warunkiem jest jednak ich niezbędność do zrealizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisu prawa[677]. Pracodawca może żądać informacji o karalności, bo informacja jest mu niezbędna do zatrudnienia pracownika. Wtedy z ustawy musi wynikać wymóg niekaralności, korzystania z pełni praw publicznych, a także ustalenia uprawnień do zajmowania określonego stanowiska, wykonywania określonego zawodu czy prowadzenia określonej działalności. Może też pracodawca żądać informacji o imionach rodziców w celu zapisania ich w świadectwie pracy. Uprawnienia pracodawcy w tym zakresie wynikają z przepisów w randze ustawy[678] i w randze rozporządzenia[679]. Wątpliwości budzi nakładanie obowiązku ujawnienia danych osobowych przepisami niższego rzędu. Z jednej strony jest art. 9 k.p. który wskazuje, że źródłem prawa - poza kodeksem pracy, innymi ustawami i aktami wykonawczymi określającymi prawa i obowiązki pracowników i pracodawców – są także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych,

[677] Chodzi o przepisy ustaw i przepisy rozporządzeń wydanych na podstawie ustawy. Wynika to z powiązania art 22^1 § 4 k.p. z art 51 Konstytucji RP, według którego nikt nie może być obowiązany inaczej niż na podstawie ustawy do ujawniania informacji dotyczących jego osoby.
[678] Ustawa z 24.05.2000 r. o Krajowym Rejestrze Karnym, (t.j. z 2019 r. Dz.U. poz. 1158).
[679] Wydane na podstawie art. 97 § 4 k.p. rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30.12.2016 r. w sprawie świadectwa pracy (tj. z 2024 r. Dz.U. poz. 1016).

regulaminów i statutów, określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Z drugiej strony, układy zbiorowe pracy i regulaminy nie są w randze ustawy czy wydanego na jej podstawie rozporządzenia, a nadto z zasady określonej w art. 9 § 2 i 3 k.p. nie powinny zawierać uregulowań mniej korzystnych dla pracownika niż ustawy i rozporządzenia. Wydaje się, że w tej niespójnej sytuacji, przepisy niższego rzędu mogą regulować sytuacje związane z ujawnianiem dodatkowych danych, ale nie może to być obowiązkiem pracownika. Pracownik może ujawnić dodatkowe dane wtedy, gdy będzie widział w tym swój interes, a dane te pracodawca będzie mógł przetwarzać tylko w zakresie wskazanym w art. 22^{1a} k.p.

Granice prawa pracodawcy do pozyskiwania informacji są wyznaczone przez normy ustanawiające zakaz dyskryminacji oraz zakaz naruszania dóbr osobistych pracownika[680]. Na taki zarzut narazi się pracodawca, który wyjdzie poza niezbędny zakres danych. Pracodawca nie powinien różnicować sytuacji osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika z jednej lub z kilku przyczyn wymienionych w art. 18^{3a} § 1 k.p. Powinien wszystkich kandydatów traktować równo, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie oraz orientację seksualną. Stosunkowo często w praktyce występuje nierówne traktowanie kobiety i mężczyzny czy nieprzychylne traktowanie kobiety w związku z ciążą lub macierzyństwem. Naruszają one godność pracownika lub osoby ubiegającej się o zatrudnienie. Postępowanie pracodawcy nie powinno być sprzeczne z zasadą równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy, którą wprowadziła w życie dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r.[681]. Już w wyroku z dnia 17 kwietnia 2007 r. Sąd Najwyższy stwierdził, że „pracownica podejmująca zatrudnienie nie ma obowiązku ujawniania faktu pozostawania w ciąży, jeżeli praca, jaką zamierza podjąć nie jest niedozwolona z uwagi na ochronę macierzyństwa”[682].

Generalnie, po stronie osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika leży obowiązek udzielenia żądanych danych osobowych. Gdy osoba ubiegająca się o zatrudnienie lub pracownik odmówi udzielenia swoich danych osobowych lub poda dane nieprawdziwe to w każdym przypadku skutki będą inne. W sytuacji, gdy osoba ubiegająca się o zatrudnienie odmówi udzielenia żądanych informacji, a żądane przez pracodawcę dane nie wykroczyły poza ustawowo zakreślony zakres, to pracodawca ma prawo odstąpić od dalszej rekrutacji. W przypadku, gdy odmowa dotyczyła informacji przekraczającej zakres określony w § 1, to postępowanie pracodawcy ma charakter dyskryminujący i osoba ubiegająca się o zatrudnienie może dochodzić odszkodowania za odmowę zawarcia umowy o pracę. W przypadku podania nieprawdziwych danych przez osoba

[680] Wyrok SN z 19.01.2017 roku, II PK 33/16, M.P.Pr. 2017/4/203-205.
[681] Dz.Urz.EU.L. nr 204 z 26.07.2006 r., s. 23.
[682] Wyrok SN z 17.04.2007 r., I UK 324/06, MoPr 2007, nr 12, s. 654.

ubiegającą się o zatrudnienie, jeśli żądanie pracodawcy nie wyszło poza ustawowe uprawnienie, to pracodawca może uchylić się od skutków swojego oświadczenia woli co do zawarcia umowy o pracę jako oświadczenia złożonego pod wpływem błędu (art. 84 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Ważne jest przy tym, aby nieprawdziwa informacja była istotna na tyle, że bez niej rozsądny pracodawca nie zawarłby umowy o pracę. Natomiast, gdy udzielenia żądanych informacji odmówił pracownik lub podał dane nieprawdziwe, to pracodawca może potraktować to jako naruszenie obowiązków pracowniczych i zastosować sankcje przewidziane w prawie pracy[683]. Sytuacja, gdy pracodawca zażądał danych wykraczających poza ustawowy zakres i otrzymał nieprawdziwą odpowiedź nie może wywołać skutków niekorzystnych dla kandydata na pracownika lub samego pracownika. W takcie rekrutacji pracodawca może użyć w stosunku do kandydata na pracownika określeń wskazujących na brak jego predyspozycji zawodowych. Aby nie naruszyły godności kandydata nie mogą to jednak być sformułowania wykraczające poza rzeczywistą potrzebę albo niezachowujące właściwej formy wypowiedzi.

Pozyskiwanie danych od kandydata na pracownika lub od samego pracownika stanowi ich przetwarzanie. Przetwarzanie danych wymaga zgody osoby, której dane dotyczą. Przed wejściem w życie RODO możliwość przetwarzania danych na podstawie zgody budziła wątpliwości. Wskazywano, że z powodu zaburzenia równowagi sił pomiędzy pracodawcą a kandydatem czy pracownikiem brak jest podstawowego elementu zgody, jakim jest dobrowolność. Trudno jest bowiem mówić o dobrowolnym wyrażeniu zgody w stosunkach pracy, które oparte są o kierownictwo pracodawcy i odpowiadające mu podporządkowanie pracownika. Dla uniknięcia wątpliwości, czy zgoda w ogóle może być podstawą do przetwarzania danych, ustawodawca zdecydował o bezpośrednim uregulowaniu tej kwestii w kodeksie pracy. Możliwość skorzystania z autonomii informacyjnej daje obecnie obowiązujący art. 22^{1a} k.p., który wskazuje na zgodę jako jedną z możliwych podstaw przetwarzania danych, a ponadto na warunki zgody mające zapewnić jej dobrowolność. Przepis zapewnia ochronę przed niekorzystnym potraktowaniem osoby, której dane dotyczą w razie faktu niewyrażenia zgody lub jej cofnięcia. Te okoliczności nie mogą powodować wobec kandydata na pracownika i pracownika jakichkolwiek negatywnych konsekwencji, w tym nie mogą stanowić przyczyny odmowy zatrudnienia, wypowiedzenia umowy o pracę, czy jej rozwiązania bez wypowiedzenia. Zatem, na podstawie zgody pracodawca może przetwarzać dane kandydata na pracownika i pracownika wymienione w art. 22^{1} § 1 i 3 i 4 k.p., zarówno dane zwykłe jak i szczególnej kategorii. Przy tym zgoda nie może być podstawą przetwarzania danych o niekaralności, nawet jeśli kandydat sam je przekaże. Powtórzyć trzeba, że przetwarzanie danych o niekaralności jest dozwolone wyłącznie na podstawie przepisu ustawy i wszędzie tam, gdzie brak jest wyraźnego przepisu na pozyskanie takiej informacji, przetwarzać jej nie wolno.

[683] Wyrok SN z 5.08.2008r., I PK 37/08, OSNP 2000, nr 1-2, poz. 4.

Pracodawca powinien zapytać o zgodę w sposób pozwalający na wyraźne rozróżnienie kwestii, w zrozumiałej i łatwo dostępnej formie, jasnym i prostym językiem. Przepisy nie wymagają jakieś szczególnej formy wyrażenia zgody. W przypadku kandydata na pracownika najczęściej oświadczenie w zakresie przetwarzania danych osobowych jest zawarte w formularzu aplikacyjnym lub w CV. Można przyjąć, że samo przesłanie CV jest zgodą na przetwarzanie danych.

Po uzyskaniu zgody powstaje ogólna dopuszczalność przetwarzania danych i tych obowiązkowych (art. 6) i tych szczególnej kategorii (art. 9 RODO). Podstawy przetwarzania danych są odrębne. W przypadku przetwarzania danych szczególnych, możliwość stosowania zgody jest ograniczona wyłącznie do sytuacji, gdy przekazanie danych „następuje z inicjatywy osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika" (art. 22^{1b} § 1 k.p.). Nie stanowiło niezgodnego z prawem przetwarzania danych osobowych informowanie przez kandydata na pracownika przy składaniu CV o fakcie zaszczepienia na COVID-19. Nie będzie niezgodne z prawem przetwarzanie danych biometrycznych[684] w przypadku ich niezbędności ze względu na kontrolę dostępu do szczególnie ważnych informacji lub dostępu do pomieszczeń wymagających szczególnej ochrony. Jeśli jest to istotne dla zatrudnienia na danych stanowisku lub dla uzyskania pewnych przywilejów w związku z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych pracodawca może przetwarzać dane dotyczące zdrowia[685]. Zasadniczo jednak pracodawca nie ma podstaw do domagania się informacji o stanie zdrowia pracownika, o przebytych chorobach czy prowadzonym aktualnie leczeniu. Oceny tej nie zmienia okoliczność, że leczeniem zajmuje się zakładowy lekarz (osoba podporządkowana pracodawcy) lub że pracodawca ponosi koszty leczenia. Administrator danych osobowych może przetwarzać dane o stanie zdrowia pracowników tylko wtedy, gdy nie może bez nich wykonać zadań odnoszących się do zatrudnienia, gdy są mu niezbędne do wykonywania swoich praw i obowiązków z tego faktu wynikających, a mających swoje źródło w przepisach prawa, głównie prawa pracy, umowie zbiorowej czy umowie indywidualnej.

Pracodawca może przetwarzać dane osobowe kandydata zawarte w dokumentach rekrutacyjnych przez okres konieczny dla wykonania zawieranej z pracownikiem umowy, a po jej rozwiązaniu w celu ochrony przed mogącymi się pojawić roszczeniami[686]. Przepisy RODO dopuszczają bowiem zmianę celu przetwarzania danych osobowych, o ile nowy cel ich przetwarzania nie jest sprzeczny z pierwotnym celem. W pierwszej kolejności dane osobowe przetwarzane były w oparciu o art. 6 ust 1 lit b RODO, czyli o przepis wskazujący, że przetwarzanie jest niezbędne do realizacji umowy zawartej między pracownikiem a pracodawcą o ile wymóg przetwarzania danych nie wynika wprost z przepisów prawnych. Po zakończeniu zatrudnienia

[684] Są to dane, które dotyczą cech fizycznych, fizjologicznych lub behawioralnych osoby fizycznej, umożliwiają lub potwierdzają jednoznacznie identyfikację tej osoby, takie jak wizerunek twarzy lub dane daktyloskopowe.
[685] Po myśli art 4 pkt 15 RODO należy rozumieć tu dane osobowe o zdrowiu fizycznym lub psychicznym osoby fizycznej – w tym o korzystaniu z usług opieki zdrowotnej – ujawniające informacje o stanie jej zdrowia.
[686] Objaśnienie prawne z 23.01.2019 r. wydane przez Ministra Cyfryzacji, 2018, Lex/el.

przetwarzanie przez pracodawcę danych osobowych innych, niż obowiązkowo przechowywanych w aktach osobowych może się odbywać w oparciu o art. 6 ust 1 li f RODO, czyli o przepis wskazujący, że przetwarzanie odbywa się zgodnie z prawem, gdyż wynika z prawnie uzasadnionych interesów realizowanych przez administratora. Uzasadnionymi interesami w tym przypadku jest ochrona przed możliwymi, przyszłymi roszczeniami.

Przy realizacji tych czy innych uprawnień pracodawca jest jednocześnie zobligowany do ochrony zgromadzonych danych osobowych pracownika. Jest administratorem danych osobowych pracowników i w związku z tym ma obowiązki informacyjne w stosunku do tych, których dotyczą zbierane i przetwarzane dane osobowe. Musi dbać o legalność i rzetelność przetwarzana danych osobowych czy obowiązek dbania o zachowanie danych w poufności i obowiązek zabezpieczenia zbioru danych. Z mocy art. 22^2 § 1^1 k.p. pracodawca ma też obowiązek zobligować do tego pracowników, którzy przetwarzają dane osobowe szczególnych kategorii w związku z zatrudnieniem, a także nadać im stosowne, pisemne upoważnienia do przetwarzania tych danych.

4.4. Badania poligraficzne

Wariograf (poligraf, wykrywacz kłamstw) to nieskomplikowane urządzenie, które rejestruje zmiany fizjologiczne w obrębie rytmu oddychania, elektrycznego przewodnictwa skóry, ciśnienia krwi, częstotliwości pulsu, napięcia mięśni i innych parametrów fizjologicznych organizmu człowieka, które wystąpią wraz ze zmianami emocjonalnymi wywołanymi przez zadawane w trakcie badania tzw. pytania krytyczne, a także przez okazanie badanemu różnych przedmiotów, fotografii itd. Wariograf skonstruowano na podstawie badań psychologii eksperymentalnej, która zajmuje się obserwacją reakcji umysłu na różne bodźce. Badanie reakcji fizjologicznych np. reakcji skórno-galwanicznych (GSR), zmian napięcia mięśni (EMG) czy ruchów gałek ocznych służy ujawnieniu i zabezpieczeniu emocjonalnych śladów określonych zdarzeń w psychice badanego, a więc ustaleniu istnienia u niego wiedzy (bądź stwierdzenie jej nieistnienia) o realiach danego zdarzenia. Popełnienie czynu niezgodnego z prawem czy z normami moralnymi, zetknięcie się z przedmiotami, zjawiskami lub ludźmi, którzy związani są z jakimś „niezwykłym" zdarzeniem, ukrywanie czegoś to u człowieka wywołuje silne emocje. Emocje te zostaną „wdrukowane" w mózg i w system nerwowy i pozostaje ślad pamięciowy i emocjonalny. Gdy podczas badania wariografem padnie pytanie dotyczące przeżytej sytuacji, to mózg błyskawicznie porówna treść tego pytania z zawartością posiadanych zbiorów pamięciowych i odnajdzie zapisane emocje. Fakt ten objawi się pobudzeniem autonomicznym układu nerwowego, co zarejestruje wariograf.

Ujawnieniu i zabezpieczeniu tych emocjonalnych śladów określonych zdarzeń w psychice badanego, a więc ustaleniu istnienia u niego wiedzy (bądź stwierdzenie jej nieistnienia) o realiach danego zdarzenia służy ekspertyza wariograficzna. Podzielić należy wyrażane wielokrotnie poglądy,

że dowód z opinii biegłego przeprowadzającego badanie za pomocą wariografu jest dowodem pomocniczym, pośrednim i nie może zastępować samodzielnych dowodów. Badanie przy użyciu wariografu nie powinno być podstawą do wyciągania wprost wniosków do wiarygodności danej osoby. Wariograf nie jest, mimo funkcjonowania w tej materii obiegowych, stereotypowych opinii, probierzem prawdomówności czy wykrywaczem kłamstw[687]. Wynik badania wariograficznego dowodzi tylko i wyłącznie tego, jakie były reakcje badanej osoby na zadawane pytania. Nie można go uznawać za dowód sprawstwa czy winy. Badanie takie ma jedynie walor pomocniczy, zaś dowód z opinii biegłego przeprowadzającego badanie przy pomocy wariografu jest dowodem o charakterze pośrednim[688]. Gdyby zatem uznać, że stosowanie wariografu jest dopuszczalne w prawie pracy, to tylko w celu uzyskania danych o reakcji danej osoby na zadawane jej pytania. Obecny stan prawny nie pozwala jednak pracodawcom stosować testów wariograficznych. Ich przeprowadzanie nie może być uważane za wykonywanie uprawnień wynikających ze statusu pracodawcy i korzystać z ochrony (art. 8 k.p.)[689] Z punktu widzenia naboru pracowników, użycie wariografu nie odpowiada kryteriom selekcyjnym i naruszają podstawowe zasady prawa pracy. Pozostaje też w sprzeczności z zasadą ponoszenia przez pracodawcę ryzyka osobowego, które uznaje się za jedną z istotnych cech stosunku zatrudnienia. Ryzyka tego nie można ograniczać lub eliminować środkami, które naruszają lub mogą stanowić naruszenie dóbr osobistych albo konstytucyjnej zasady wolności. Niekwestionowane prawo pracodawcy do swobodnego doboru pracowników nie może być wykorzystywane sprzecznie z naturą stosunku zatrudnienia lub zasadami współżycia społecznego.

Badanie wariografem jest co do zasady bezprawne, gdyż narusza dobra osobiste badanego, w szczególności jego wolność i sferę życia prywatnego. Ze względu na charakter badania, bezprawności nie uchyli zgoda pracownika. W kwestii tej wypowiedział się Wojewódzki Sąd Administracyjny w Gdańsku w wyroku z dnia 31 maja 2017 r.[690] w sprawie rekrutacji na strażnika miejskiego z użyciem testu psychologicznego za zgodą kandydata. Sąd wyjaśnił, że wyrażenie zgody na zastosowanie przez pracodawcę nowoczesnych technik takich jak badanie poligraficzne oraz pobieranie i przetwarzanie danych innych niż wymienionych w art. 22^1 k.p. stawia pod znakiem zapytania dobrowolność zgody. Z kolei uznanie takiej zgody za okoliczność legalizującą pobranie wspomnianych danych stanowiłoby obejście powyższego przepisu. Wypełnienie testu w znacznej mierze polegało na udostępnieniu danych szczególnie chronionych, o których mowa w art. 27 ustawy o ochronie danych osobowych, a konkretnie danych ujawniających poglądy polityczne i przekonania religijne oraz danych o stanie zdrowia, nałogach i życiu seksualnym. Zastosowanie nowoczesnych technik, takich jak testy psychologiczne czy wykorzystanie wariografu, jest

[687] Z uzasadnienia postanowienia SN z 29.01.2015 r. I KZP 25/14, OSNKW 2015, nr 5, poz. 38.
[688] T. Boratyńska, *Komentarz do art. 199a* [w:] A. Sakowicz (red.) *Kodeks postępowania karnego. Komentarz*, Warszawa 2016; wyrok SN z 4.12.2013 r., III KK 273/13, Lex nr 1418733.
[689] H. Kwiatkowska, artykuł „Rzeczpospolita", PCD 2000/5/18.
[690] Wyrok WSA w Gdańsku z 31.05.2017r. III SA/Gd 238/17, Lex nr 2308203.

niedopuszczalne, gdyż nie zezwalają na to przepisy prawa pracy. Sąd uznał, że ocena psychologiczna jako instrument w procesie rekrutacji pracownika nie jest wykluczona, ale musi spełniać określone warunki, a przede wszystkim nie może prowadzić do definitywnego wykluczenia kandydata w trakcie trwania procesu naboru. Nie jest dopuszczalna sytuacja, aby w demokratycznym państwie prawa o uprawnieniu do uczestnictwa w kolejnym etapie konkursu na stanowisko pracy w charakterze strażnika miejskiego decydowała ocena dokonana przez psychologa na jednym z etapów naboru, która nie podlega jakiejkolwiek weryfikacji, i która co jest najistotniejsze, skutkuje definitywnym wyeliminowaniem kandydata z przeprowadzanego naboru.

Za niedopuszczalne uznaje się stosowanie przez pracodawcę tzw. analizatorów głosu nazwanych także analizatorami stresu w głosie. W odróżnieniu od klasycznych badań poligraficznych, badanie to nie wiąże się z koniecznością bezpośredniego kontaktu urządzenia z ciałem badanego pracownika, ale rodzi zagrożenie, że może być przeprowadzone bez wiedzy badanego.

4.5. Kontrola osobista pracownika

Kontrola osobista nie ma wyraźnej podstawy prawnej. Tej podstawy poszukiwano w przepisach przepisach karnych, które opisują dopuszczalność i zasady rewizji osobistej, a także w uprawnieniach właścicielskich pracodawcy. Obie podstawy zostały odrzucone. Przepisy karne traktują bowiem kontrolę jako „wykrywczą czynność dowodową będącą jednocześnie środkiem przymusu”[691], a kontrola osobista pracownika takiego charakteru nie ma, zaś uprawnienie do przeszukania nie jest uprawnieniem właścicielskim pracodawcy[692].

W sprawie, której przedmiotem była kontrola osobista pracowników Sąd Najwyższy[693] wskazał, że podstawą jej przeprowadzenia może być regulamin pracy lub zwyczaj zakładowy, o ile pracownicy zostali uprzedzeni o możliwości stosowania tego rodzaju kontroli w celu ochrony mienia i gdy kontrola ta jest wykonywana w porozumieniu z przedstawicielstwem załogi w sposób niepozostający w sprzeczności ze swym społeczno-gospodarczym przeznaczeniem lub z zasadami współżycia społecznego. Ówczesna doktryna nie odrzucała tego stanowiska[694]. Zaakcentowanie, że „wykonywanie kontroli wchodzi w zasięg przestrzegania porządku i dyscypliny pracy” oznacza, że jest rozumiane jako uprawnienie kierownictwa zakładu pracy[695]. Za uzasadnione należy uznać

[691] T. Grzegorczyk, J. Tylman, *Polskie postępowanie karne*, Warszawa 2005, s. 498.
[692] Na uprawnienia właścicielskie wskazywał W. Szubert. Jego stanowisko skrytykował H. Lewandowski, *Uprawnienia kierownicze w umownym stosunku pracy*, Warszawa 1977, s. 25.
[693] Wyrok z 13.04.1972 r., I PR 153/72, OSNCP 1972, nr 10, poz. 182.
[694] J.A. Piszczek, *Glosa do wyroku z 13 IV 1972, I PR 153/72. Z orzecznictwa Izby Cywilnej oraz Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego.* „Państwo i Prawo” 1974, nr 12, s. 169.
[695] M. Smolski, *Kontrola osobista pracowników – wczorajsze orzeczenie w dzisiejszej rzeczywistości (uwagi w świetle wyroku Sądu Najwyższego z 13 kwietnia 1972 roku)*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego” 2015 nr 859, s. 79.

stwierdzenie, że dopuszczenie kontroli osobistej jest dozwoloną materią regulaminową[696]. Pracownik ma obowiązek przestrzegania regulaminu pracy i porządku ustalonego w zakładzie pracy. Przedmiotem uregulowań w regulaminach pracy jest organizacja i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Zatem w regulaminie mogą mieścić się postanowienia dotyczące ochrony mienia zakładu pracy i zasady kontrolowania pracowników, szczególnie tych opuszczających zakład pracy. Stanowisko Sądu Najwyższego ma uzasadnienie w obowiązującym katalogu szczegółowych obowiązków pracowniczych, wśród których jest obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy, ochrony mienia zakładu pracy i zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.) Celem obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy jest „nieuszczuplanie dóbr majątkowych i niemajątkowych pracodawcy poprzez własne działanie pracownika, a w razie zagrożenia tych dóbr – podejmowanie działań wykraczających poza normalne zachowania, do których pracownik jest zobowiązany"[697]. Z regulaminu pracy powinno wynikać kto jest uprawniony do kontroli, w jakim czasie, miejscu oraz jakich czynności może dokonać przy kontroli osobistej[698]. Pracodawca może skorzystać ze orzecznictwa, które choć nie dotyczy spraw pracowniczych, to zakreśla warunki legalności kontroli[699]. Tam, gdzie ustalenie organizacji i porządku pracy nie wymaga formy regulaminu (załoga liczy poniżej 20 osób) dopuszczalna jest forma polecenia[700]. Polecenie generalnie konkretyzuje obowiązek pracownika, zatem może konkretyzować też obowiązek poddania się kontroli osobistej, jeżeli jego oparcie znajduje się w dążeniu pracodawcy do ochrony mienia zakładu pracy, a pracownik zobowiązany jest do współdziałania[701]. Powinnością pracownika jest poddanie się kontroli osobistej na polecenie pracodawcy. Wiążąc to z obowiązkiem dbałości o dobro zakładu pracy można dojść do wniosku, że polecenie poddania się kontroli osobistej, które w praktyce służy zwykle ochronie mienia zakładu pracy jest poleceniem dotyczącym pracy[702].

Na ustaleniu, że przeprowadzenie kontroli osobistej jest dopuszczalne nie można jednak poprzestać. Kontrola osobista może głęboko ingerować w godność, sferę życia prywatnego i inne dobra osobiste pracownika. Z uwagi na wynikającą z art. 11^1 k.p. zasadę ochrony godności i innych dóbr pracownika istotne znaczenie ma także zakres i sposób przeprowadzenia kontroli. Inaczej będzie ona wyglądać w przypadku kontroli polegającej na rozchyleniu ubrania, sprawdzeniu szafek ubraniowych, toreb, siatek, teczek itp. wnoszonych na zakład pracy i z niego wynoszonych. Nie ma tam bezpośredniej styczności pomiędzy kontrolującym a kontrolowanym i naruszenie dóbr

[696] Z. Góral, *Kontrola pracownika a zasada ochrony jego godności i innych dóbr osobistych – zagadnienia wybrane* [w:] Z. Góral (red.), *Kontrola pracownika. Możliwości...*, s. 48.
[697] T. Kuczyński, *O właściwościach pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy*, PiZS 2004, nr 7, s. 2;
[698] K. Ziołkowska, *Dopuszczalność kontroli osobistej pracownika a obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy*, „Studia Prawnoustrojowe UWM", 2013, nr 20, s. 133.
[699] Wyrok SA w Gdańsku z 8.05.2013 r., V ACa 207/13, Lex nr 1356493; wyrok SA w Warszawie z 7.12.2005 r., VI ACa 534/05, Lex nr 203587.
[700] Wyrok SN z 7.02.2007 r., I PK 221/06, OSNP 2008, nr 5-6, poz. 67.
[701] D. Dörre-Nowak, *Ochrona godności...*, s. 202.
[702] D. Dörre-Nowak, *Ochrona godności...*, s. 203.

osobistych pracownika jest minimalne. Inaczej sprawa wygląda w przypadku kontroli osobistej polegającej na bezpośrednim kontakcie z ciałem kontrolowanego pracownika. Taka kontrola mocno ingeruje w godność, intymność czy prywatność pracownika. W jej przypadku istnieje duże ryzyko naruszenia dóbr osobistych kontrolowanego pracownika. M. Smolski[703] proponuje rozgraniczenie kontroli na pośrednią i bezpośrednią. W praktyce najczęściej występuje kontrola osobista pośrednia.

W nowszej literaturze prezentowane jest stanowisko, że „w obecnym stanie prawnym przeszukanie pracownika należy uznać za niezgodne z zasadą proporcjonalności. Skutek ten można bowiem osiągnąć, wykorzystując inne formy kontroli, np. monitoring wizyjny [704] . Przy zastosowaniu monitoringu wizyjnego pracodawca jest w stanie ustalić, czy pracownik coś wniósł lub wynosi z zakładu pracy. Taka forma kontroli w mniejszym stopniu niż przeszukanie ingerująca w godność i prywatność pracownika. Gdy jednak kontrola w formie przeszukania zostanie przez pracodawcę zastosowana to musi tak przebiegać, aby stopień związanego z tym cierpienia lub poniżenia pracownika nie był nadmierny. Im bowiem poważniejsza ingerencja w intymność osoby wchodzi w grę, a tak jest w przypadku kontroli osobistej, tym wymagana jest większa uwaga i ostrożność. Nie naruszy godności, nietykalności osobistej, wolności osobistej czy sfery prywatności ten pracodawca, przewidzi kontrolę przez osobę tej samej płci, nie będzie jej stosował systematycznie i przez długi czas bez uprawnionych powodów.

4.6. Kontrola przestrzegania czasu pracy

W wyroku z dnia 14 maja 2019 r. [705] TSUE stwierdził, że państwa członkowskie zobowiązane są do nałożenia na pracodawców obowiązek wdrożenia obiektywnego, niezawodnego i dostępnego systemu umożliwiającego pomiar dobowego czasu pracy każdego pracownika. W polskim prawie pracy podstawą prawną jest art. 149 k.p. Zobowiązuje on pracodawcę do ewidencjonowania czasu pracy. Zawartość ewidencji czasu pracy określa rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. [706] w sprawie dokumentacji pracowniczej. Ewidencję czasu pracy można prowadzić w formie papierowej lub elektronicznej, prowadzona jest dla każdego pracownika oddzielnie i jest częścią składową dokumentacji związanej ze stosunkiem pracy. Pracodawca może prowadzić całość dokumentacji pracowniczej w wersji elektronicznej. Jeśli tak zadecyduje i jeśli będzie prowadzić ją przy spełnieniu wszelkich technicznych wymogów to ewidencja czasu pracy w tej formie może stać się częścią dokumentacji pracowniczej. Jeśli jej prowadzenie będzie odbiegało od wymogów to wtedy częścią dokumentacji pracowniczej stanie się wydruk. Niedostosowanie bowiem systemu informatycznego do warunków

[703] M. Smolski, *Kontrola osobista pracowników...*, s. 89.
[704] M. Gładoch, *Praca zdalna. Kontrola trzeźwości. Nowelizacja Kodeksu pracy. Komentarz,* 2023, Legalis/el.
[705] Wyrok TSUE z 14.05.2019 r., C-55/18 www.eur-lex.europa.eu (dostęp 20.04.2024 r.)
[706] t. jedn. z 2024 r. Dz.U. poz. 535.

zakreślonych w rozporządzeniu oznacza, że pracodawca nadal pozostaje przy prowadzeniu dokumentacji papierowej.

Pracodawca może używać różnych metod do ewidencjonowania czasu pracy w zależności od tego, czy przebywają stacjonarnie w biurze, na hali produkcyjnej, czy pracują na służbowym sprzęcie poza zakładem pracy. Rejestracja czasu pracy w trybie stacjonarnym w obecnych czasach odbywa się przeważnie przy użyciu kart identyfikacyjnych przykładanych do czytnika. Dane trafiają do systemu RCP rejestrującego wejścia, wyjścia, przerwy czy delegacje. Dzięki nowoczesnym narzędziom pracodawca może nie tylko rejestrować czas pracy, ale także jej przebieg i efekty. W pracy zdalnej można wykorzystać aplikacje do zarządzania czasem pracy pozwalające monitorować czas spędzony nad wykonywaniem różnych zdań. Można też monitorować komputery i w ten sposób uzyskać informacje o tym, czym zajmuje się pracownik podczas korzystania ze sprzętu, jakie programy otwiera, jakie strony internetowe przegląda. Kontrola czasu pracy w praktyce może być biometryczna przy użyciu biometrycznych czytników. Metodę tę pracodawca może zastosować, gdy wykonanie powierzonego zadania wiąże się z wejściem do miejsc o podwyższonej ochronie. Trzeba jednak pamiętać, że dane biometryczne stanowią dane wrażliwe i podlegają szczególnej ochronie prawnej. Z tego względu rejestracja i przetwarzanie tego typu danych nie powinno służyć ewidencji czasu pracy. Pracodawca ma obowiązek informowania o stosowanej metodzie kontroli czasu pracy.

Przepisy o czasie pracy są przepisami bezwzględnie obowiązującymi. Mają one zarówno charakter gwarancyjny[707] jak i charakter ochronny[708]. Przez to ewidencjonowanie czasu pracy jest niezmiernie ważne. Ustawodawca chroni pracowników przed przekraczaniem norm czasu pracy i ogranicza stosowanie pracy w godzinach nadliczbowych. Ustalenie sytuacji, w których możliwa jest praca w godzinach nadliczbowych oraz ustalanie granic czasowych tej pracy (art. 151 § 3 k.p.) oznacza, że nie można domniemywać takiej pracy. Czasami wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych następuje na polecenie pracodawcy. Przepisy kodeksu pracy nie określają trybu i formy wydania polecenia pracy w godzinach nadliczbowych, dlatego przyjmuje się, że określone zachowanie pracodawcy może być uznane za takie polecenie[709]. Jako polecenie pracy w godzinach nadliczbowych może być zakwalifikowanie wykonywanie pracy w obecności przełożonego i bez jego sprzeciwu. Decyduje wiedza lub zgoda przełożonego albo nawet brak takiej zgody i wiedzy, jeśli konieczność pracy w godzinach nadliczbowych wynika z obiektywnych warunków pracy, niepozwalających pracownikowi na wykonywanie zleconych mu zadań w ustawowej normie czasu pracy[710]. Nadgodziny podlegają ewidencjonowaniu, a obowiązek prowadzenia ewidencji spoczywa

[707] Bo, gdy pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy to uważa się, że jest objęty czasem pracy, niezależnie od tego czy pracę świadczy pracę czy nie.
[708] Bo wyrażają się w ustawowym określeniu obowiązujących pracownika dopuszczalnych norm czasu pracy.
[709] Wyrok SN z 14.05.1998 r., I PKN 122/98, OSNP 1999, nr 10, poz. 343.
[710] Wyrok SN z 3.10.1978 r., I PRN 91/78, Lex nr 14466.

na pracodawcy (art. 149 § zd. 1 k.p.). Za taką pracę przysługuje wynagrodzenie bądź czas wolny. Pracodawca, który nie będzie ewidencjonował czasu pracy pracownika, także w godzinach nadliczbowych i jednocześnie będzie odmawiał wypłaty wynagrodzenia, albo będzie nadużywał poleceń pracy w godzinach nadliczbowych wobec konkretnego pracownika może narazić się na zarzut naruszenia godności pracownika.

Pracownik ma zapewniony wgląd do swojej pracowniczej dokumentacji, w tym ewidencji czasu pracy. Na żądanie pracownika pracodawca ma obowiązek udostępnić mu treść ewidencji i ma obowiązek wydania mu kopii potwierdzonej za zgodność z oryginałem (§ 18 powołanego wyżej rozporządzenia). Spornym było, czy ewidencję czasu pracy wraz z listą wynagrodzeń wypłaconych konkretnemu pracownikowi można udostępnić związkom zawodowym. Związki zawodowe mają zapisane prawo do kontrolowania przestrzegania przepisów prawa[711] jednak nie idzie ono tak daleko, że na tej podstawie można było udostępnić im informację o wysokości wynagrodzenia pracownika bez jego zgody. Ujawnienie przez pracodawcę informacji o wynagrodzeniu konkretnego pracownika może stanowić naruszenie dobra osobistego.

4.7. Kontrola stanu zdrowia

Na gruncie prawa pracy „zdrowie" rozumie się, jako wszelkie informacje dotyczące stanu organizmu i prawidłowości przebiegu jego funkcji fizycznych oraz psychicznych, ze wskazaniem stanów chorobowych i wad ustrojowych stanowiących przeciwwskazanie do zatrudnienia w danym zawodzie[712].

Pracownik jest poddawany kontroli zdrowia i jest to kontrola z mocy ustawy obligatoryjna i powszechna. Dotyczy zarówno osób ubiegających się o zatrudnienie, jak i pracowników. Każdy z nich ma obowiązek poddania się kontroli zdrowia, czy to w badaniu lekarskim wstępnym, kontrolnym lub okresowym. W przypadku osób ubiegających się o zatrudnienie, których stan zdrowia nie jest pracodawcy znany, do czasu złożenia orzeczenia lekarza stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na danym stanowisku, pracodawca może zawrzeć warunkową umowę o pracę z klauzulą, że zatrudnienie nastąpi, gdy takie orzeczenie zostanie przedłożone[713]. W przypadku istnienia przeciwwskazanie lekarskiego do wykonywania chociażby jednego obowiązku należącego do zakresu czynności na zajmowanym stanowisku pracy uzasadnia nawet wypowiedzenie umowy o pracę[714].

Badaniom wstępnym muszą poddać się wszystkie osoby ubiegające się o zatrudnienie u danego pracodawcy, bez względu na to, że posiadają ważne orzeczenia od poprzedniego

[711] Ustawa z 23.05.1991 r. o związkach zawodowych (t.j. z 2022 r. Dz.U. poz. 854).
[712] T. Kuczyński, *Ochrona danych osobowych w stosunkach zatrudnienia*, PS 1998, nr 11-12, s. 127.
[713] A. Drozd, *Uprawnienia podmiotu zatrudniającego do pozyskiwania informacji o kandydacie na pracownika*, PIP 2000, nr 12.
[714] Wyrok SN z 16.12.1999 r., I PKN 469/99, OSNAPiUS 2001, nr 10, poz. 346.

pracodawcy, bądź są przenoszeni na inne stanowisko pracy, na którym występują czynniki szkodliwe dla zdrowia lub warunki uciążliwe. Bez aktualnego orzeczenia lekarskiego pracodawca nie może dopuścić pracownika do pracy, a jeśli tak się jednak stanie, to nie skutkuje to nieważnością umowy o pracę, bo dopuszczenie do pracy bez aktualnych badań lekarskich nie jest elementem czynności prawnej - oświadczenia woli zawarcia umowy o pracę[715]. Kolejna postać badań to badania kontrolne, którym pracownik musi się poddać w przypadku niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni, a spowodowanej chorobą. Badania kontrolne mają na celu ustalenie zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku pracy. Nie ma obowiązku poddania się badaniom kontrolnym pracownik, który najpierw przebywał na zwolnieniu lekarskim dłużej niż 30 dni, a zaraz potem poszedł na urlop wypoczynkowy[716]. Zakres i częstotliwość kolejnego typu badań, tj. badań profilaktycznych, zależy od szkodliwości warunków na jakie narażeni są pracownicy na konkretnym stanowisku. Uzyskane w tym badaniu zaświadczenie lekarskie musi być aktualne na dzień, w którym pracownik ma być dopuszczony do pracy. Aktualność swoją traci, gdy w okresie jego ważności, wystąpi zdarzenie, które może wskazywać na zmianę stanu zdrowia pracownika. Obok wymienionych badań, wymienić można także okresowe badania lekarskie. Zapewnienie pracownikom tych badań jest obowiązkiem pracodawcy wobec pracowników wykonujących pracę w warunkach narażenia na działanie substancji i czynników rakotwórczych lub pyłów zwłókniających lub po zaprzestaniu pracy w kontakcie z tymi substancjami. Badania przeprowadzane są przez jednostki organizacyjne służby medycyny pracy.

O naruszeniu dóbr osobistych w samej kontroli zdrowia raczej nie może być mowy. Kontrola ta powoduje jednak, że do pracodawcy trafia wiele informacji o stanie zdrowia osoby ubiegającej się o pracę lub pracownika. Są to dane osobowe dotyczące zdrowia fizycznego lub psychicznego pracownika, w tym dane o korzystaniu z usług opieki zdrowotnej, ujawniające informacje o stanie zdrowia pracownika. a gdy leczony będzie nałóg pracownika, to do pracodawcy dojdzie również ta informacja[717]. Stosunek pracy wymaga nawet wielokrotnego przekazywania pracodawcy informacji o zdrowiu[718]. Jest to niezbędne z uwagi na obowiązek pracodawcy chronienia życia i zdrowia pracowników[719]. W art. 22^1 § 5 k.p. stanowiącym, że udostępnienie pracodawcy danych osobowych następuje w formie oświadczenia osoby, której dane dotyczą, jest odesłanie do przepisów o ochronie danych osobowych. Informacje o stanie zdrowia dotyczą bezpośrednio sfer należących do prywatności, a nawet intymności pracownika. Z tymi danymi wiąże się większe poczucie zagrożenia oraz niebezpieczeństwo wywołania dyskryminacji w

[715] Wyrok SN z 7.07.2005 r., II UK 275/04, OSNP 2006, nr 5-6, poz. 96.
[716] Wyrok SN z 7.08.2013 r., SNO 16/13, Lex nr 1363209.
[717] P. Litwiński, P. Barta, M. Kawecki, komentarz do art 4 [w:] P. Litwiński (red.), *Rozporządzenie UE w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i swobodnym przepływie takich danych. Komentarz*, Warszawa 2017.
[718] T. Wyka, *Ochrona zdrowia i życia pracownika jako element treści stosunku pracy*, Warszawa 2003, s. 162.
[719] T. Wyka, *Prewencyjna kontrola zdrowia pracowników – przesłanki, skutki, granice* [w:] Z. Góral (red.) *Kontrola pracownika. Możliwości…,* s. 59.

zatrudnieniu [720] . Dlatego zdrowie zostało zaliczone do grupy tzw. danych wrażliwych (szczególnych), ujętych w zamkniętym katalogu w art 9 ust 1 RODO, których generalnie przetwarzać nie wolno. Wyjątkiem jest sytuacja, gdy pracownik wyraził na to zgodę na piśmie, a także sytuacja, gdy przetwarzanie danych jest niezbędne do wykonania zadań pracodawcy odnoszących się do zatrudniania pracowników i innych osób, a zakres przetwarzanych danych określony jest w ustawie.

Przepisy, co do zasady, określają granice ochrony danych osobowych dotyczących stanu zdrowia pracownika. Granice te chronią sferę prywatności i inne dobra osobiste pracownika oraz jego interesy. Jednocześnie zapewniając pracodawcy wypełnienie swoich podstawowych obowiązków związanych z zatrudnianiem pracowników. Podstawowym obowiązkiem pracodawcy jest ochrona zdrowia i życia pracowników oraz ochrona prywatności. Zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy ma pierwszeństwo przed prawem do prywatności pracowników[721]. Sfera zdrowia i życia pracowników jest sferą wspólnych interesów stron stosunku pracy oraz interesu publicznego[722]. Oznacza to, że działanie pracodawcy w granicach ustalonych ustawą[723] celów przetwarzania danych nie wymaga zgody pracownika, ale gdy miałoby nastąpić przekroczenie tych celów przez przetwarzanie danych o stanie zdrowia pracownika, to jest będzie ono dopuszczalne tylko za zgodą pracownika.

Pracodawca, z tytułu nałożonego na niego obowiązku i jednocześnie uprawnienia, przetwarza dane o zdrowiu pracownika, gdy przetwarzanie danych jest niezbędne. A gdy przetwarzanie danych jest niezbędne do wypełnienia obowiązków i wykonywanie szczególnych praw przez administratora lub osobę, której dane dotyczą w dziedzinie prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i ochrony socjalnej, o ile jest to dozwolone prawem Unii lub prawem państwa członkowskiego, lub porozumieniem zbiorowym na mocy państwa członkowskiego przewidującymi odpowiednie zabezpieczenie praw podstawowych i interesów osoby, której dane dotyczą (art. 22^1 § 4 k.p., 9 ust 2 lit.b RODO) to zakaz przetwarzania danych wrażliwych nie obowiązuje[724]. Taka regulacja ogranicza dopuszczalność posługiwania się zgodą pracownika czy też kandydata na pracownika, wymaganą art. 22^{1b} k.p. [725]. Do przetwarzania danych dotyczących

[720] J. Barta, P. Fajgielski, R. Markiewicz, *Ochrona danych osobowych*. *Komentarz*, Kraków 2007, s. 569.
[721] T. Wyka, *Ochrona zdrowia i życia pracownika jako element treści stosunku pracy*, Warszawa 2003, s. 161; T. Wyka, Granice pozyskiwania danych osobowych dotyczących zdrowia pracownika [w:] T. Wyka (red.), A. Nerka (red.) *Granice ochrony danych osobowych w stosunkach pracy,* Warszawa 2009, s. 87.
[722] Wyrok SN z 16.11.2000 r., I PKN 44/00, OSNP 2002, nr 10, poz. 239.
[723] Przetwarzanie danych jest dopuszczalne, gdy przepis szczególny aktu normatywnego w randze ustawy zezwala na przetwarzanie danych bez zgody pracownika i stwarza pełne gwarancje ochrony danych.
[724] J. Jurgaz, *Komentarz do art 22^{1b} kodeksu pracy*, [w:] A. Sobczyk (red.), Legalis/el.
[725] Art 22^{1b} k.p. przewiduje warunki na jakich zgodnie z prawem można przetwarzać szczególne kategorie danych osobowych pracowników i osób ubiegających się o zatrudnienie. Przetwarzanie zgodne z prawem nastąpi, gdy pracodawca będzie miał wyraźną zgodę na przetwarzanie danych o zdrowiu pracownika. Przekazanie danych musi nastąpić z inicjatywy pracownika lub osoby ubiegającej się o zatrudnienie. Trzeba wyraźnie powiedzieć, że przekazanie danych nie może nastąpić z inicjatywy pracodawcy, tak jak ma to miejsce w przypadku danych zwykłych. Pracownik

zdrowia może być dopuszczony tylko pracownik, który posiada pisemne upoważnienie do przetwarzania takich danych wydane przez pracodawcę.

4.8. Wnioski

Po omówieniu w pierwszych trzech rozdziałach ogólnych założeń ochrony dóbr osobistych pracownika, należy przejść do skonkretyzowania przypadków naruszeń. Zrobiłam to na wybranych formach kontroli. Część z nich uregulowana jest w kodeksie pracy (monitoring wizyjny, monitoring poczty elektronicznej, geolokalizacja, kontrola pracownika na obecność alkoholu lub środka działającego podobnie do alkoholu i kontrola pracy zdalnej), a część pozostała poza zainteresowaniem ustawodawcy (kontrola wariografem, kontrola osobista, kontrola przestrzegania czasu pracy oraz kontrola stanu zdrowia). Przeprowadzenie każdej z tych form kontroli wymaga poszanowania godności i innych dóbr pracownika. Przytoczone przykłady pokazują jednak, że w praktyce obowiązek ten często nie jest przez pracodawców realizowany.

działa w ramach własnej autonomii informacyjnej i RODO nie ma zastosowania aż do momentu, gdy pracodawca nie podejmie intencjonalnej decyzji o przetwarzaniu tych dany.

Rozdział 5. Naruszenie dóbr osobistych a ochrona prawna pracownika

5.1. Ochrona dóbr osobistych na gruncie Konstytucji RP

Najwyższym prawem w Rzeczypospolitej Polskiej jest Konstytucja. Cecha ta mieści w sobie uznanie Konstytucji za prawo najwyższe także w procesie stosowania prawa[726]. Zgodnie z art 8 ust 2 Konstytucji RP „Przepisy Konstytucji stosuje się bezpośrednio, chyba że Konstytucja stanowi inaczej". Zasada bezpośredniego stosowania przepisów konstytucyjnych może być realizowana jako samoistna podstawa rozstrzygnięcia orzeczenia sądowego bądź jako współwystępująca z uzupełniającym ją przepisem ustawy[727]. Normy konstytucyjne traktowane są raczej jako normy programowe i dla swojego zastosowania wymagają rozwinięcia w ustawodawstwie zwykłym[728]. W orzecznictwie sądowym przeważa pogląd o konieczności stosowania przepisów konstytucyjnych za pośrednictwem ustawy, która konkretyzuje regułę konstytucyjną[729].

Konstytucja RP chroni prawa i wolności człowieka. W razie ich naruszenia przysługuje prawo wniesienia skargi konstytucyjnej. Naruszenie konstytucyjnych wolności i praw skarżącego jest jedną z koniecznych przesłanek wniesienia skargi konstytucyjnej[730]. W skardze konstytucyjnej powinno być wskazane szczególne prawo podmiotowe, które wynika z ogólnego obowiązku poszanowania i ochrony wolności lub prawa np. prywatności człowieka (art. 47). D. Dörre-Nowak dopuszcza wnoszenie skarg konstytucyjnych, które jako jedyną podstawę wskazywałaby naruszenie art 30[731].

W razie uznania skargi konstytucyjnej za uzasadnioną Trybunał Konstytucyjny powinien wskazać to szczególne prawo podmiotowe, które wynika z ogólnego obowiązku poszanowania i ochrony godności człowieka. Wniesienie skargi do Trybunału Konstytucyjnego następuje po wyczerpaniu drogi instancyjnej. Skarga dotyczy orzeczenia o zgodności z Konstytucją RP ustawy

---

[726] E. Łętowska, *Co znaczy bezpośrednie stosowanie Konstytucji*, Rzeczpospolita z dnia 13.08.1996 r., nr 188. Zdaniem Autorki konstytucja może być stosowana bezpośrednio. Sądy będą musiały wtedy poszukiwać szerszej podstawy rozstrzygnięcia niż przepisu ustawy zwykłej. Podstawy rozstrzygnięcia będą poszukiwać w normie, której treść wynikać będzie także z podstawy całego systemu prawnego jaką jest konstytucja, określana jako „zwrotnik konstrukcyjny i aksjologiczny systemu prawa". Autorka artykułu stwierdziła w nim, że w bezpośrednim stosowaniu Konstytucji nie tyle chodzi o problem bezpośredniego jej stosowania w konkretnym sporze jako podstawy rozstrzygnięcia, ile o skłonienie do poszukiwania w niej inspiracji interpretacyjnej, kodu odczytania przez sąd ustawodawstwa zwykłego.

[727] Postanowienie TK z 22.03.2000 r., P 12/98, Legalis 46956.

[728] Wyroki SN – Izba Cywilna z 11.01.2013, I CSK 289/12, ; z 26.01.2005, Lex nr 1288605, IV CK 414/04, Lex nr 177267, wyroki SA: w Gdańsku z 30.10.2013 r., I ACa 592/13, Lex nr 1394184; w Katowicach z 5.09.2013 r., I ACa 535/13, Lex nr 1378712; w Warszawie z 10.05.2013, VI ACa 1362/12, Lex nr 1372488.

[729] Wyrok SN – Izba Cywilna z 8.01.2009 r., I CSK 482/08, Lex nr 491552.

[730] J. Trzciński, *Naruszenie konstytucyjnych wolności lub praw jako podstawa skargi konstytucyjnej*, „Studia i materiały" 1999, t. IX.

[731] D. Dörre-Nowak, *Ochrona godności i innych dóbr osobistych pracownika*, Warszawa 2005, s. 23-24. Termin „konstytucyjne wolności i prawa" odnoszą się do sytuacji prawnych, które spełniają następujące kryteria: 1. zostały wyznaczone są przez normy konstytucyjne, 2. norma konstytucyjna wyznacza podmiot danego prawa (jest nim każdy człowiek), podmiot zobowiązany do realizacji tego prawa (jest nim organ władzy publicznej), treść obowiązku (obowiązek np. stanowienia ustaw, które służyć będą przeciwdziałaniu naruszenia godności ludzkiej) oraz okoliczności, w których dany podmiot ma spełnić swój obowiązek, 3. są korzystne dla jednostki. Art. 30 Konstytucji RP spełnia te kryteria.

lub innego aktu normatywnego, na podstawie którego sąd orzekł ostatecznie o wolnościach lub prawach skarżącego albo o jego obowiązkach określonych w ustawie zasadniczej (art. 79 ust 1 Konstytucji RP). Trybunał Konstytucyjny stwierdza niekonstytucyjność przepisu ustawy lub innego aktu normatywnego, nie stwierdza bezprawności czynu. Dopiero, gdy w następstwie orzeczenia Trybunału nastąpi zmiana podstawy prawnej wydania orzeczenia, dojdzie do rozstrzygnięcia sprawy jednostki zgodnie z Konstytucją. W tym trybie Trybunał uwzględnił skargę obywatela, który powołał się na niezgodność z art. 32 Konstytucji RP przepisu rozporządzenia rządowego mającego charakter dyskryminujący[732]. W skardze kasacyjnej strona może też zakwestionować pieniężną wysokość zasądzonego zadośćuczynienia, gdy jego nieproporcjonalność do wyrządzonej krzywdy jest wyraźna lub rażąco niska[733]. Skarga konstytucyjna jest uważana za najważniejszy instrument prawnej ochrony praw podstawowych[734]. Skargę może wnieść każdy. Pojęcie „każdy" należy rozumieć jako każdy podmiot, który potrafi dowieść, że jego wolności lub prawa zostały naruszone. Spod tego pojęcia nie jest wyłączony pracownik, który poczuł się pokrzywdzony np. wskutek zastosowania w jego sprawie dyskryminującego przepisu.

W postępowaniu w sprawie skargi konstytucyjnej swój udział może zgłosić Rzecznik Praw Obywatelskich[735] i tym samym udzielić wsparcia skarżącemu. Może też sam sformułować skargę konstytucyjną. O prawie do pomocy rzecznika praw obywatelskich mówi art. 80 Konstytucji RP. Stanowi, że „Każdy ma prawo wystąpienia do Rzecznika Praw Obywatelskich z wnioskiem o pomoc w ochronie swoich wolności lub praw naruszonych przez organy władzy publicznej". Rzecznik stoi na straży wolności i praw człowieka i obywatela określonych w Konstytucji RP oraz w innych aktach normatywnych. Zadaniem Rzecznika jest rozpatrywanie wniosków, w tym skarg dotyczących naruszenia praw i wolności i podejmowanie odpowiednich czynności zgodnie z ustawą o Rzeczniku Praw Obywatelskich. Rzecznik bada, czy wskutek działania czy zaniechania organów, organizacji i instytucji zobowiązanych do realizacji tych praw i wolności nie nastąpiło naruszenie prawa, zasad współżycia i sprawiedliwości społecznej (art 1 ust 3). Spod pojęcia „organy, organizacje i instytucje" obowiązane do przestrzegania i realizacji wolności i praw człowieka i obywatela usuwają się osoby fizyczne lub inne podmioty nie będące organami, a zatem pracodawcy. Nie oznacza to, że pomoc Rzecznika w tych przypadkach jest całkowicie wykluczona. Przykładowo, w odniesieniu do zasady równego traktowania, zgodnie z art. 17 b pkt 1-3 ustawy, dodanym w następstwie przyjęcia ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, do zakresu działania rzecznika należy m.in. analizowanie, monitorowanie i wspieranie równego traktowania wszystkich osób, prowadzenie niezależnych badań dotyczących

[732] Wyrok TK z 16.02.1999 r., SK 11/98, OTK 1999, nr2, poz. 2.
[733] Wyroki SN z 8.08.2008 r., I CSK 165/07, OSNC-ZD 2008, nr 3, poz. 66; z 24.08.2011 r., IV CSK 587/10, Lex nr 1129156.
[734] B. Banaszak, *Skarga konstytucyjna i jej znaczenie w zakresie ochrony praw podstawowych* [w:] L. Wiśniewski, *Podstawowe prawa jednostki i ich sądowa ochrona*, Warszawa 1997, s. 175-176.
[735] Ustawa z 15.07.1987 r., t. jedn. z 2024 Dz.U. poz. 928.

dyskryminacji, a także wydawanie zaleceń odnośnie problemów związanych z dyskryminacją. Na podstawie art. 11 ust 2 w zw. z art. 11 ust. 1 pkt 2 ustawy osobie, która wystąpiła z wnioskiem o pomoc w zakresie realizacji zasady równego traktowania między podmiotami prywatnymi, Rzecznik może wskazać osobie o statusie pracownika jakie środki działania mu przysługują. Reakcja Rzecznika następuje na wniosek do niego skierowany, który jest wolny od opłat i nie wymaga zachowania szczególnej formy. Osoba wnioskująca o pomoc nie ma obowiązku uprzedniego wyczerpania przysługujących środków ochrony praw i wolności.

5.2. Środki ochrony w kodeksie pracy

Art. 11^1 k.p. stanowiący o obowiązku pracodawcy poszanowania godności i innych dóbr osobistych pracodawcy nie przewiduje sankcji za naruszenie tego obowiązku. W związku z tym nie może być podstawą żadnych roszczeń względem pracodawcy. Możliwość i zakres roszczeń dochodzonych przez pracownika uzależniona jest od ustanowienia sankcji w przepisach prawa krajowego [736] . Podstawą roszczeń mogą być bowiem tylko regulacje konkretyzujące dany obowiązek pracodawcy i ustanawiające związane z nim roszczenie pracownika[737].

W przypadku naruszenia godności i innych dóbr osobistych pracownikowi przede wszystkim przysługuje ochrona z mocy art. 23 i 24 k.c., stosowanych przez art. 300 k.p.[738]. Natomiast na gruncie prawa pracy jedynym środkiem do ochrony dóbr osobistych jest możliwość natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę przez pracownika bez zachowania okresu wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1^1 k.p. Określenie przesłanek rozwiązania umowy w tym trybie odbywa się z odpowiednim uwzględnieniem dorobku doktryny i orzecznictwa wypracowanego na gruncie art. 52 k.p. Pomiędzy rozwiązaniem umowy na podstawie art. 55 § 1^1 k.p. a rozwiązaniem umowy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. zachodzi bowiem konstrukcyjne podobieństwo. Art. 55 § 1^1 k.p. stanowi po stronie pracownika odpowiednik rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę w trybie natychmiastowym, o czym stanowi art. 52 k.p. Istotne dla pracownika jest, że przy rozwiązaniu umowy w trybie art. 55 § 1^1 k.p. nie ponosi on negatywnych konsekwencji dla uprawnienia do zasiłku dla bezrobotnych[739] . Ustawodawca przyjął pewną fikcję prawną, że takie rozwiązanie umowy pociąga za sobą skutki, jakie przepisy wiążą z rozwiązaniem umowy o pracę przez pracodawcę za wypowiedzeniem (art. 55 § 3 k.p.).

---

[736] L. Florek, Orzecznictwo Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości w sprawach dotyczących równego traktowania mężczyzn i kobiet, Polityka Społeczna 1995, nr 11-12, s. 10.
[737] A. M. Świątkowski, Indywidualne prawo pracy, Gdańsk – Kraków 2001, s. 631-632.
[738] Pracownik swoich roszczeń może dochodzić z mocy art. 300 k.p., na podstawie przepisów kodeksu cywilnego o czynach niedozwolonych, o skutkach niewykonania zobowiązań lub o ochronie dóbr osobistych. Wtedy podstawę odpowiedzialności pracodawcy za szkodę wyrządzoną pracownikowi stanowić będzie art 24 k.c. odnoszący się do ochrony dóbr osobistych i dalej art 448 k.c., a w przypadku odpowiedzialności deliktowej pracodawcy zastosowanie znajdzie art 415 k.c. dotyczący odpowiedzialności z tytułu czynów niedozwolonych.
[739] Zgodnie z art 71 ust 2 pkt 5 ustawy o promocji zatrudnienia okres za jaki przyznane zostaje odszkodowanie na gruncie prawa zalicza się do okresu uprawniającego do zasiłku dla bezrobotnych.

W świetle art. 55 § 1^1 k.p. pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. Przesłankami uzasadniającymi rozwiązanie umowy o pracę, a tym samym uzasadniającymi prawo pracownika do odszkodowania, jest po pierwsze, naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika i po drugie, wystąpienie skutku w postaci ciężkiego naruszenia. Ustawodawca nie wskazał, które obowiązki pracodawcy są podstawowymi, ani nie zdefiniował pojęcia „ciężkie naruszenie". Przez brak definicji każdy przypadek wymaga indywidualnej analizy okoliczności. W pierwszej kolejności sąd musi ustalić, czy pracodawca naruszył podstawowy obowiązek (obowiązki) i dopiero pozytywna odpowiedź aktualizuje konieczność rozważenia, czy naruszenie miało charakter ciężki[740].

W doktrynie przyjmuje się, że podstawowymi są te obowiązki, których powinność wypełnienia wynika z podstawowych zasad prawa pracy[741] W tym kontekście wskazać trzeba na obowiązek szanowania godności i dóbr osobistych pracownika (art 11^1 k.p.), na obowiązek respektowania równych praw pracowników wypełniających takie same obowiązki, co dotyczy przede wszystkim równego traktowania kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu (art. 11^2 k.p.), na obowiązek przestrzegania zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu, przejawiającej się zarówno w sposób bezpośredni, jak i pośredni (art. 11^3 k.p.), na obowiązek wynagradzania pracowników zgodnie z ustalonymi regułami (art. 13 k.p.), na obowiązek przestrzegania przepisów chroniących prawo pracownika do wypoczynku zgodnie z przepisami o czasie pracy, dniach wolnych od pracy oraz o urlopach wypoczynkowych (art. 14 k.p.), na obowiązek zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (art. 15 k.p.) i wreszcie na obowiązek ułatwienia pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych (art. 17 k.p.). Przykładowe wyliczenie obowiązków pracodawcy zawiera także art. 94 k.p.. Do podstawowych zalicza się powinność zaznajamiania pracownika z jego podstawowymi uprawnieniami (art. 94 pkt 1 k.p.), stosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny oraz wyników pracy (art. 94 pkt 9 k.p.) oraz wpływanie na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego (art. 94 pkt 10 k.p.). Do podstawowych obowiązków pracodawcy zalicza się także obowiązek przeciwdziałania mobbingowi (art. 94^3 § 1 k.p.), a także obowiązki dotyczące równego traktowania w zatrudnieniu (art 18^{3a-3e} k.p.) oraz w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 207-209 k.p.). Zauważyć trzeba, że obowiązki pracodawcy określane jako podstawowe nie pokrywają się z obowiązkami wymienionymi w art. 94 k.p. Tylko niektóre z nich to podstawowe, a pozostałe określane są jako uboczne. W indywidualnych przypadkach do rangi podstawowych obowiązków pracodawcy aspirować mogą obowiązki wynikające z treści regulaminu pracy czy wynagradzania, układów zbiorowych pracy, mogą to być też obowiązki, których realizacji pracodawca podjął się w samej

[740] Wyrok SN z 27.07.2012 r., I PK 53/12, OSNP 2013, nr 15-16, poz. 173.
[741] Wyrok SA w Katowicach z 31.10.2018 r., APa 27/18 Lex nr 3033931.

umowie o pracę. Za podstawowe uznaje się także te obowiązki pracodawcy, które stanowią o istocie stosunku pracy, a zatem obowiązek zapewnienia realnego zatrudnienia czy obowiązek przejęcia na siebie ryzyka związanego z prowadzeniem przedsięwzięcia gospodarczego[742].

Na gruncie art. 52 k.p. ciężkie naruszenie obowiązku (przez pracownika) nacechowane jest winą[743]. Element winy mieści się w konstrukcji ciężkiego naruszenia[744]. Mimo to, w treści art. 55 § 1^1 k.p. ustawodawca słowo „wina" pominął. Być może chodziło o odróżnienie reguł zastosowania tego przepisu w stosunku do art. 52 § 1 k.p.. Zrodziło to problem w zakresie zdefiniowania winy po stronie pracodawcy i ustalenia czy „ciężkie naruszenie" jest równoznaczne z pojęciem „zawinione naruszenie", a jeśli tak to o jaki stopień winy chodzi. Wzorem art. 52 k.p., za przyjęciem winy w postaci rażącego niedbalstwa lub winy umyślnej jako przesłanki rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 § 1^1 k.p. opowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 kwietnia 2000 r.[745]. Podobne poglądy wyrażano w literaturze, choć były też poglądy odmienne. Wskazywano, że stopień winy pracodawcy nie ma znaczenia. W sprawach na podstawie art. 55 § 1^1 k.p. nie chodzi o stopień winy pracodawcy, ale o stopień naruszenia interesów pracownika[746]. Przykładowo, o godność, zdrowie czy bezpieczeństwo w pracy. Innym argumentem na to, że element winy pracodawcy nie może mieć decydującego znaczenia, było to ze wina może być przypisana tylko jednostce ludzkiej, a w odniesieniu do pracodawców będących jednostkami organizacyjnymi można mówić jedynie o winie osób działających w imieniu pracodawcy[747] . Pogląd ten podzielił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 maja 2017 r.[748] , gdzie wskazał że desygnat „ciężkie naruszenie" podstawowych obowiązków wobec pracownika nie odnosi się do stopnia winy pracodawcy, ale dotyczy stopnia naruszenia interesów pracownika. Stąd, wystarczające jest wskazanie przez pracownika w postępowaniu sądowym naruszenia tych obowiązków i braku zachowania przez pracodawcę należytej staranności. Pracownik nie ma obowiązku udowodnienia winy pracodawcy, a sąd rozpoznający sprawę nie ma obowiązku konkretyzowania stopnia winy pracodawcy. Oznacza to, że w odniesieniu do zachowań pracodawcy winę z art. 55 § 1^1 k.p. należy interpretować odmiennie, niż w stosunku do zachowań pracownika z art. 52 § 1 k.p. Nie można utożsamiać jej z winą umyślną lub rażącym niedbalstwem, a więc nastawieniem pracodawcy do podejmowanych działań. Zdaniem T. Zielińskiego[749] na gruncie art. 55 § 1^1 k.p. należy raczej uznać, że niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania przez pracodawcę samo w sobie może nosić znamiona winy kontraktowej, sprowadzającej się do ujemnej oceny bezprawnego zachowania dłużnika. Podzielając

[742] M. Gersdorf, *Jeszcze w sprawie konstrukcji prawnej rozwiązania stosunku pracy w trybie natychmiastowym z winy pracodawcy*, PiZS 1998, nr 6, s. 38.
[743] Na gruncie art 52 § 1 k.p. nie ma wątpliwości, że pojęcie ciężkiego naruszenia jest synonimem „naruszenia z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa".
[744] K. Stefański [w:] Z. Góral (red.) *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia*, 2017, Legalis/el.
[745] Wyrok SN z 4.04.2000 r., I PKN 516/99, OSNAPiUS 2001, nr 16, poz. 516.
[746] A. Sobczyk, *Rozwiązanie umowy o prace bez wypowiedzenia*, Gdańsk 2005, s. 78.
[747] H. Szewczyk, *Równość płci w zatrudnieniu*, 2017, Legalis/el.
[748] Wyrok SN z 18.05.2017 r., II PK 119/16, Lex nr 2306362.
[749] T. Zieliński, *Prawo pracy. Zarys systemu.* Część 2, Warszawa 1986, s. 326-327.

ten pogląd, w uzasadnieniu wyroku z dnia 31 października 2018 r. Sąd Apelacyjny w Katowicach stwierdził, że „dla uznania okoliczności uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia, konieczne jest istnienie bezprawnych działań pracodawcy łamiących jego podstawowe obowiązki i skutkujących zagrożeniem, czy naruszeniem ważnych interesów pracownika”[750]. Przed naruszeniem chronione są interesy pracownika o charakterze prawnym i inne interesy życiowo istotne. Skutkuje to przyjęciem, że naruszenie przez pracodawcę podstawowego obowiązku musi wpłynąć negatywnie na ogólną sytuację pracownika. Bez tego skutku pracownik nie będzie uprawniony do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1^1 k.p.[751]. Za nieuprawnione może być ocenione rozwiązanie umowy o pracę z powołaniem się na uchybienia pracodawcy zaistniałe w odległej przeszłości (np. na rok przed rozwiązaniem umowy), gdy one już ustały i pracodawca już wywiązuje się ze swoich obowiązków[752]. Nie będzie traktowana jako ciężkie naruszenie obowiązków przez pracodawcę sytuacja, gdy ingerencja pracodawcy w dobra osobiste pracownika będzie wynikać z innego równoważnego prawa (innej chronionej wartości) i będzie ona odpowiednia, konieczna i proporcjonalna. Tak orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 stycznia 2022 r.[753] przy rozważaniu, czy prawa do ochrony życia prywatnego, rodzinnego, czci i dobrego imienia i prawo do ochrony danych osobowych mogą „ustąpić” przed prawem obywateli do informacji publicznej. Oceniając negatywne następstwa dla pracownika sąd musi odnosić się do obiektywnych okoliczności zaistniałych w danej sprawie. Tylko obiektywnie istniejący stan ciężkiego naruszenia praw pracownika - a nie powoływanie się przez pracownika na taki stan - decyduje o wystąpieniu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. Dla stwierdzenia rzeczywistego ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków nie wystarczy powołanie się na nie w piśmie rozwiązującym umowę o pracę[754].

Skoro pracownik ma obowiązek wykazania przed sądem, że pracodawca w sposób ciężki naruszył swoje obowiązki, to pracownik ponosi ryzyko błędnej oceny. Przy korzystaniu z tego środka ochrony pracownik powinien mieć na uwadze, że gdy niezasadnie rozwiąże umowę o pracę, pracodawca będzie miał w stosunku do niego roszczenie o odszkodowanie z art. 61^1 k.p.

Kompetencja do rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 § 1^1 k.p. przysługuje każdemu pracownikowi, bez względu na rodzaj umowy o pracę czy długość okresu zatrudnienia u danego pracodawcy. Po stronie pracownika nie ma ograniczeń, co do przyczyny rozwiązania stosunku pracy, a także co do czasu. Nawet ustalenie rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron nie wyklucza możliwości rozwiązania umowy przed oznaczonym terminem w razie powstania

[750] Wyrok SA w Katowicach z 31.10.2018 r., III APa 27/18, Legalis nr 2482583.
[751] Wyrok SN z 18.01.2022 r., II PSKP 77/21, Lex nr 3352119.
[752] Wyrok SN z 8.07.2009 r., I BP 5/09, OSNP 2011, nr 5-6, poz. 69.
[753] Wyrok SN z 18.01.2022 r., II PSKP 77/21, Lex nr 3352119.
[754] Wyrok SA w Gdańsku z 28.02.2013 r., III AUa 1494/12, Lex nr 1293604.

warunków do niezwłocznego jej rozwiązania[755]. Podobnie, w razie upadłości pracodawcy[756]. Uprawnienie do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia przez pracownika przysługuje także w przypadku przejścia zakładu pracy na podstawie art. 23^1 k.p. przy czym warunkiem jest, aby przesłanki rozwiązania stosunku pracy wystąpiły przed datą przejścia zakładu pracy. Pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę swoich obowiązków, działając także przez pełnomocnika[757]. Swoje oświadczenie o rozwiązaniu umowy pracownik składa w formie pisemnej. Forma pisemna dotyczy nie tylko oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, ale także podania przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia. Treść oświadczenia może być formułowana dowolnie, byleby tylko wynikał z niej wyraźnie zamiar rozwiązania stosunku pracy. W oświadczeniu o wypowiedzeniu pracownik może wskazać kilka przyczyn rozwiązania umowy, a rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 55 § 1^1 k.p. jest uzasadnione, gdy choćby jedna ze wskazanych przyczyn jest usprawiedliwiona[758]. Nie dochowanie formy pisemnej nie zostało w kodeksie pracy obwarowane żadną sankcją. Nie złożenie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę na piśmie, nie wskazanie w ogóle przyczyny bądź wskazanie przyczyny, która rzeczywiście nie występuje, nie będzie skutkować nieważnością samego oświadczenia o rozwiązaniu umowy. W prawie pracy bowiem jednostronne czynności prawne zmierzające do rozwiązania umowy są zawsze skuteczne, nawet jeżeli są obarczone wadą[759]. Oprócz formalnych wymogów zachowania formy pisemnej i podania przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę ustawodawca wprowadził ograniczenie czasowe na złożenie oświadczenia. Nie wynika on wprost z art. 55 § 1^1 k.p., ale przepis ten nakazuje odpowiednie stosowanie art. 52 § 2 k.p., który mówi o miesięcznym okresie na złożenie oświadczenia o rozwiązaniu. Oznacza to, że pracownik może zakończyć umowę o pracę w trybie art. 55 § 1^1 k.p. tylko w ciągu miesiąca od momentu uzyskania przez pracownika wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Na gruncie art 52 k.p. Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że w przypadku ciągłego naruszania obowiązków pracowniczych, termin rozpoczyna bieg od ostatniego ze zdarzeń składających się na to zachowanie.[760] . Po upływie miesięcznego terminu kompetencja ta wygasa. Tak więc miesięczny termin jest terminem zawitym.

Pracownikowi, który z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków rozwiązał umowę o pracę na czas nieokreślony lub na okres próby przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a w przypadku rozwiązania umowy o pracę na czas określony – odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za czas, do

[755] Wyrok SN z 15.12.2000 r., I PKN 162/00, OSNAPiUS 2002, nr 17 poz. 405.
[756] M. Nowak, *Rozwiązanie niezwłoczne umowy o pracę o pracę przez pracownika w razie upadłości pracodawcy* [w:] G. Uścińska (red.) *Prawo pracy*, Warszawa 2013, s. 319.
[757] Wyrok SN z 16.01.2009 r., I PK 127/08, OSNP 2010, nr 15-16, poz. 183.
[758] Wyrok SN z 10.04.2008 r., III PK 88/07, Lex nr 469173.
[759] Wyrok SA w Katowicach z 31.10.2018 r., III APa 27/18, Lex nr 3033931; wyrok SN z 4.03.1999 r., I PKN 614/98, OSP 1999, nr 11, poz. 208 z aprobującą glosą M. Gersdorf, OSP 1999, z. 11, poz. 208.
[760] Wyrok SN z 19.12.1997 r., I PKN 443/97, OSNP 1998, z. 21, poz. 631.

którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia. Odszkodowanie obliczane jest według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. Przysługuje nawet wtedy, gdy pracownik nie poniósł żadnej szkody. A jeśli ją poniósł to jej rozmiar nie wpływa na wysokość odszkodowania, bo ramy odszkodowania są sztywne. Właściwie jest to odszkodowanie za to, że pracownik został pozbawiony okresu wypowiedzenia, choć sam dokonał tej czynności prawnej[761]. Takie rozwiązanie może budzić wątpliwości, bo limitowana wysokość odszkodowania nie zrekompensuje w pełni utraty pracy. Wydaje się też, że rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie nie jest dotkliwą sankcją dla pracodawcy. Szczególnie w przypadkach, gdy w zakładowych przepisach lub w samej umowie o pracę przewidziane zostały dla pracownika dodatkowe uprawnienia pieniężne lub socjalne. Wtedy dla pracodawcy finansowo może być bardziej opłacalne zniechęcenie pracownika do dalszej pracy i doprowadzenie do rozwiązania umowy o pracę przez niego niż zainicjowanie samemu rozwiązanie umowy o pracę i wypłacenie dodatkowych świadczeń pieniężnych.

Pracownikowi przysługują środki ochrony w przypadku dyskryminacji i mobbingu. Są one mocno zróżnicowane i trudno jest znaleźć tego przyczynę. Można przyjąć, że powodem jest inne położenie przepisów odnoszących się do dyskryminacji i do mobbingu. W dziale dotyczącym zakazu dyskryminacji, gdzie została zdefiniowana dyskryminacji pośrednia i bezpośrednia oraz molestowanie i molestowanie seksualne, przepisy o mobbingu się nie znalazły. Ustawodawca umieścił je w rozdziale dotyczącym obowiązków pracodawcy.

Każde naruszenie zakazu dyskryminacji godzi w godność pracownika. Jest samo w sobie wystarczające do pociągnięcia pracodawcy do odpowiedzialności, bez możliwości powoływania się na okoliczności uwalniające od tej odpowiedzialności[762]. W przypadku dyskryminacji pracownik uprawniony jest do odszkodowania. Jest ono rozumiane szeroko. Z zasady celem odszkodowania jest naprawienie szkody materialnej, a tymczasem odszkodowanie za dyskryminację obejmuje nie tylko wyrównanie uszczerbku w dobrach majątkowych, ale również w dobrach niemajątkowych pracownika. Pełni zatem funkcję zadośćuczynieniową. Takie rozumienie odszkodowania za dyskryminację jest zgodne z ustawą z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania[763]. Jest także zgodne ze stanowiskiem Sądu Najwyższego zajętym w wyroku z dnia 7 stycznia 2009 r.[764] Sąd stwierdził, że pracownikowi poszkodowanemu w wyniku dyskryminacji można wynagrodzić nie tylko stratę materialną, ale także krzywdę, której doznał przez dyskryminację. Odszkodowanie ma obejmować zarówno szkodę

[761] D. Dörre-Nowak, *Ochrona godności i innych dóbr osobistych pracownika*, Warszawa 2005, s.73.
[762] A. Zwolińska, *Obowiązek przeciwdziałania a odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy za dyskryminację oraz mobbing pracownika,* PiZS 2023, nr 4.
[763] Ustawa z 3.12.2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, Dz.U. z 2016 r. poz. 1219. Dyrektywa Rady 2000/78/WE z 27.11.2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy.
[764] Wyrok SN z 7.01.2009 r., III PK 43/08, OSNP 2010, nr 13-14, poz. 160.

majątkową jak i niemajątkową (krzywdę), ponieważ nawet, gdy dyskryminowany pracownik nie poniesie szkody majątkowej, przysługuje mu odszkodowanie nie niższe niż wynagrodzenie minimalne, a to stanowi wyrównanie uszczerbku w jego dobrach niematerialnych. W praktyce, pracownicy rzadko korzystają z tej wykładni i dochodzą od pracodawcy tylko odszkodowania za szkodę materialną. Art. 18^{3d} k.p. daje możliwość zasądzenia odszkodowania za każdy przejaw nierównego traktowania, nie tylko dyskryminacji [765] . Znajduje zastosowanie do wszelkich przejawów dyskryminacji pośredniej i bezpośredniej, jak również do zachęcania do dyskryminacji, molestowania czy molestowania seksualnego.

Pracownik może dochodzić odszkodowania minimalnego, nawet jeśli nie jest w stanie wykazać poniesienia jakiejkolwiek szkody. Konieczność wykazania szkody aktywuje się dopiero w przypadku dochodzenia wyższego odszkodowania. Kwota odszkodowania powinna być na tyle wysoka, aby sygnalizowała pracodawcom, że godność pracownika musi być chroniona nade wszystko. Zawsze jednak zależy od okoliczności konkretnego przypadku. Wpływ na wysokość odszkodowania ma okres trwania dyskryminacji i ilość naruszeń, przy czym zachowanie sprawcy o charakterze ciągłym może być podstawą przyznania tylko jednego odszkodowania.

Art. 18^{3d} k.p. odnosi się do różnych form dyskryminacji[766]. Obejmuje także dyskryminację płacową (art. 18^{3c} § 1 i 2 k.p.). Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Oznacza to, że przy roszczeniach z tego tytułu przedmiotem porównania powinna być wysokość wynagrodzenia wypłacanego pracownikom wykonującym jednakową pracę lub pracę o jednakowej wartości, a nie powinny być brane pod uwagę ani kwoty podwyżek wynagrodzenia, ani średnia podwyżka dotycząca pracowników w skali całego kraju. Sytuacja, w której pracodawca faworyzuje jednych pracowników z pokrzywdzeniem innych, upoważnia pracownika gorzej traktowanego do dochodzenia świadczeń, których go pozbawiono wskutek uchybienia przez pracodawcę zakazowi dyskryminacji[767].

Żadnych szczególnych sankcji ustawodawca nie przewidział wprost za naruszenie zasady równego traktowania pracowników (art. 11^2 k.p.). Zasada ta jednak nie funkcjonuje abstrakcyjnie, w tym sensie, że stwierdzenie jej naruszenia usprawiedliwia wszelkie wyimaginowane roszczenia[768].

Prawo do odszkodowania w związku z dyskryminacją przysługuje każdemu poszkodowanemu pracownikowi. Przysługuje też kandydatowi do pracy, gdy naruszono zasadę niedyskryminacji wskutek nienawiązania z nim stosunku pracy. Wynika to z art. 18^{3d} k.p., który posługuje się pojęciem „osoba", a nie „pracownik". W przypadku odmowy zatrudnienia z powodów uważanych za dyskryminujące kandydat na pracownika nie ma jednak roszczenia o zatrudnienie. Przepisy nie wskazują, kto może być sprawcą nierównego traktowania czy dyskryminacji. Analiza

[765] Uchwała SN z 24.08.2023 r., III PZP 1/23, OSNP 2024, nr 7, poz. 68.
[766] H. Szewczyk, *Równość płci w zatrudnieniu*, WK 2017, Legalis/el.
[767] Uzasadnienie wyroku SN z 12.09.2006 r., I PK 87/06, OSNAPiUS nr 17-18, poz. 264.
[768] Wyrok SA w Szczecinie z 3.03.2022 r., III APa 9/21, Lex nr 3357095.

art. 18^{3d} w związku z art. 113, art. 18^{3a} k.p. wskazuje, że odpowiedzialność pracodawcy za dyskryminację pracownika została „powiązana ze zdarzeniem w postaci doznania przez pracownika dyskryminacji lub mobbingu, a nie z zachowaniem pracodawcy stanowiącym dyskryminację czy mobbing”[769]. Sprawcą może być zatem nie tylko pracodawca. Jego odpowiedzialność w stosunku do pracownika jest odpowiedzialnością kontraktową (odmiennie jest w stosunku do osoby ubiegającej się o pracę). Pracownik ma możliwość dochodzenia odszkodowania w ramach odpowiedzialności *ex contractu*, obok możliwości dochodzenia roszczeń odszkodowawczych w ramach odpowiedzialności deliktowej na podstawie kodeksu cywilnego. W przypadku niewykonania obowiązku przeciwdziałania dyskryminacji, wskazówką do ustalenia zakresu odpowiedzialności pracodawcy jest art. 11^3 k.p.[770].

W sprawach o odszkodowanie sytuację procesową pracodawcy i dyskryminowanego pracownika określa art. 18^{3b} § 1 k.p. Jeżeli pracownik zarzuca pracodawcy naruszenie przepisów dotyczących zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu, to powinien wskazać przyczynę, ze względu na którą dopuszczono się wobec niego aktu dyskryminacji[771] i powinien „przedstawić przed sądem fakty, z których można wyprowadzić domniemanie bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji, a wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że przy różnicowaniu sytuacji pracowników kierował się obiektywnymi przesłankami”[772]. Pracownik występujący z roszczeniem jest obarczony tylko wstępną fazą ciężaru dowodu na samo wystąpienie dyskryminacji i powinien wskazać fakty, które uprawdopodobnią wystąpienie dyskryminacji. Wymóg uprawdopodobnienia, a nie udowodnienia jest korzystny dla pracownika natomiast dla przeciwnika procesowego jest wysoce niekorzystny. Pozwany pracodawca musi bowiem włożyć znacznie więcej wysiłku w obalenie głoszonego przez pracownika twierdzenia, trudniej jest bowiem przekreślić jakiekolwiek prawdopodobieństwo niż pewność[773]. Pracodawca powinien udowodnić, że nie dopuścił się naruszenia[774]. Taki rozkład ciężaru dowodu jest słuszny, bo z natury rzeczy to pracodawca jest w stanie poznać najlepiej rzeczywiste przyczyny dyskryminacji i jest w stanie najlepiej obronić się przed domniemaniem dyskryminacji. Jeżeli pracodawca nie udowodni, iż kierował się

[769] A. Zwolińska, *Obowiązek przeciwdziałania a odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy za dyskryminację oraz mobbing pracownika*, PiZS nr 4/2023.
[770] J. Iwulski [w:] J. Iwulski (red.) *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2011.
[771] Wyrok SN z 18.09.2008 r., II PK 27/08, MoPr 2009, nr 3, s. 139; wyrok SN z 9.01.2007 r., II PK 180/06, niepublikowane. Art. 18^{3b} § 1 k.p. zmienia rozkład ciężaru dowodu przewidziany w art 6 k.c. w zw z art 300 k.p. i w procesie o odszkodowanie zwalnia pracownika z obowiązku udowodnienia faktu dyskryminacji.
[772] Wyrok SN z 22.02.2007 r., I PK 242/06, OSNAPiUS 2008 r., nr 7-8, poz. 98; postanowienie SN z 9.05.2018 r., III PK 85/17, Lex nr 2496296.
[773] M. Iżykowski, *Charakterystyka prawna uprawdopodobnienia w postępowaniu cywilnym*, Nowe Prawo 1980 nr 3, s. 74-78.
[774] W tym zakresie art 18^{3b} § 1 k.p. uzupełnia się o treść art. 14 ust 3 ustawy z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, w myśl którego w przypadku uprawdopodobnienia naruszenia zasady równego traktowania to podmiot, któremu zarzucono naruszenie tej zasady jest obowiązany wykazać, że nie dopuścił się jej naruszenia.

obiektywnymi powodami, to różnicowanie pracowników przez pracodawcę z przyczyn określonych w art. 18^{3b} § 1 k.p. będzie przyjmowane za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Pracownik może wówczas żądać odszkodowania określonego w art. 55 § 1^1 k.p. oraz odszkodowania za dyskryminację. Dojdzie wtedy do zbiegu roszczeń o odszkodowanie. Środki ochrony przysługujące pracownikowi na skutek dyskryminujących zachowań pracodawcy mają odrębny byt. Ich cel jest różny[775]. Odszkodowanie z art. 55 § 1^1 k.p. służy wyrównaniu pracownikowi utraty zarobków za okres wypowiedzenia, a odszkodowanie z art. 18^{3d} k.p. dotyczy szkody z tytułu *stricte* dyskryminacji. Zastosowane rozwiązania przekładają się na większą ochronę pracownika.

W przypadku wystąpienia mobbingu pracownik może żądać tak zadośćuczynienia za wywołanie rozstroju zdrowia, jak i odszkodowania, jeżeli wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę (art. 94^3 k.p.). Konieczność spełnienia postawionych przez ustawodawcę warunków „rozstroju zdrowia" lub „rozwiązania umowy o pracę" prowadzi do wniosku, że pracownikowi mobbingowanemu przysługuje ochrona węższa niż ochrona przysługująca pracownikowi, który był dyskryminowany. Z żądaniem o odszkodowanie za dyskryminację wystąpić bowiem może każdy poszkodowany pracownik natomiast pracownik mobbingowany może wystąpić o odszkodowanie tylko wtedy, jeżeli z tego powodu rozwiązał umowę o pracę, a o zadośćuczynienie tylko wtedy, jeżeli doznał rozstroju zdrowia. Roszczenia o te środki ochrony nie przysługują zatem wszystkim pracownikom poddanym mobbingowi.

Odszkodowanie przysługuje mobbingowanemu pracownikowi, który rozwiązał z tego powodu umowę o pracę i jest to odszkodowanie w wysokości stanowiącej równowartość minimalnej płacy krajowej776. Kwota odszkodowania wymieniona w art. 94^3 § 4 k.p. nie może być niższa niż minimalne wynagrodzenie za pracę obowiązujące w chwili orzekania (art. 316 k.p.c. w zw. z art. 363 § 2 k.p.c. i art. 300 k.p.), a nie w chwili rozwiązania przez pracownika umowy o pracę. Odszkodowanie ma zryczałtowany charakter co powoduje, że pracownik nie musi wykazać szkody. Szkody tej może nawet nie ponieść. Wymóg wykazania szkody uaktywni się dopiero wtedy, gdy pracownik zechce dochodzić odszkodowania w wyższej kwocie. Nie ma przeszkód, aby wystąpił z takim roszczeniem względem pracodawcy, bo odszkodowanie dochodzone na podstawie art. 94^3 § 4 k.p. ma skompensować każdą szkodę, która pozostaje w związku przyczynowym z mobbingiem[777]. Jeśli pracownik uważa, że w następstwie mobbingu poniósł szkodę w rozmiarze większym niż równowartość minimalnego wynagrodzenia za pracę, to złożenie przez niego oświadczenia, o którym mowa w art. 94^3 § 5 k.p. i tak nie zwolni go z obowiązku wykazania szkody w wysokości przekraczającej wartość minimalnego wynagrodzenia za pracę[778]. Znaczenie

[775] W. Cieślak, J. Stelina, *Definicja mobbingu...*, s. 74.
[776] Wysokość minimalnego wynagrodzenia jest zmienna i jest wskazywana w odrębnych przepisach.
[777] Wobec braku stosownej definicji w prawie pracy należy odwołać się do art 361 § 1k.c..
[778] Wyrok SN z 23.01.2018 r., II PK 333/16; Wyrok SN z 23.01.2018 r., II PK 333/16, OSNP 2018, nr 11, poz. 147;

ma tryb, w jakim zostanie rozwiązana umowa o pracę. Jeżeli zostanie rozwiązana za wypowiedzeniem ze względu na mobbing to pracownik będzie miał uprawnienie do odszkodowania wyłącznie na podstawie art. 94^3 § 4 k.p. Inaczej jest, gdy pracownik rozwiąże umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. W wyroku z dnia 15 września 2021 r. Sąd Najwyższy stwierdził, że „Pracownikowi, który rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę jego obowiązków, wśród których znalazło się naruszenie obowiązku przeciwdziałania mobbingowi, przysługują obydwa odszkodowania ryczałtowe z art. 55 § 1^1 k.p. oraz z art 94^3 § 4 k.p."[779]. Pracownik może żądać dwóch odszkodowań, a jeśli chciałby otrzymać odszkodowanie w kwocie wyższej niż suma obu zbiegających się odszkodowań to będzie musiał udowodnić szkodę przekraczającą tę kwotę, pozostającą oczywiście w związku przyczynowym z rozwiązaniem umowy o pracę.

Swoje oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę pracownik składa na piśmie w terminie miesiąca od zaistnienia mobbingu, przy czym termin ten, z uwagi na ciągły charakter mobbingu, liczy się od ostatniego ze zdarzeń składających się na mobbingowe zachowanie. Forma pisemna jest formą zastrzeżoną dla celów dowodowych (*ad probationem).* W oświadczeniu woli rozwiązania stosunku pracy pracownik powinien wskazać przyczynę. Wskazanie mobbingu jako przyczyny rozwiązania umowy o pracę obejmuje wszystkie tryby rozwiązania umowy o pracę, w tym także, co podkreślił SN w wyroku z dnia 6 lutego 2009 r. rozwiązanie umowy na podstawie art. 23^1 § 4 k.p. Zgodnie z tym przepisem w terminie dwóch miesięcy od przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, pracownik może bez wypowiedzenia za siedmiodniowym uprzedzeniem, rozwiązać stosunek pracy, a rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie powoduje dla pracownika skutki, jakie przepisy prawa pracy wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem. Jak podkreślił SN w uzasadnieniu tego wyroku „z uwagi na zachowaną przedmiotową ciągłość stosunku pracy pracownik może rozwiązać umowę o pracę z nowym pracodawcą wskutek mobbingu stosowanego przez dotychczasowego pracodawcę. We wszystkich przypadkach rozwiązania umowy o pracę (za wypowiedzeniem, bez wypowiedzenia, czy też na podstawie art. 23^1 § 4 k.p.) oświadczenie pracownika powinno zostać złożone w formie pisemnej oraz wskazywać mobbing jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę"[780]. Nie budzi w doktrynie i orzecznictwie wątpliwości, że o ile nie złożenie przez pracownika oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę z powodu mobbingu stanowi przeszkodę formalną domagania się odszkodowania na podstawie przepisów kodeksu pracy to nie jest wówczas wykluczone dochodzenie roszczeń odszkodowawczych z tytułu mobbingu na zasadach ogólnych, czyli na podstawie przepisów kodeksu cywilnego (art 415 k.c.)[781].

Wyrok SN z 29.03.2007 r., II PK 228/06, OSNP 2008, nr 9-10, poz. 126.

[779] Wyrok SN z 15.09.2021 r., I PSKP 20/21, OSNP 2022, nr 5, poz. 46.

[780] Wyrok SN z 6.02.2009 r., I PK 147/08, OSNP 2010, nr 17-18, poz. 209.

[781] Wyrok SN z 23.01.2018 r., II PK 333/16, OSNP 2018, nr 11, poz. 147.

Mobbing znacznie częściej powoduje szkodę niemajątkową, za którą przysługuje zadośćuczynienie. Zadośćuczynienie może być przyznane, gdy nastąpi rozstrój zdrowia. Nie każde jednak naruszenie zdrowia psychicznego pracownika zostanie zakwalifikowane jako rozstrój zdrowia. Ujemne przeżycia psychiczne, uciążliwości i przykrości odczuwane przez poszkodowanego mogą nie stanowić rozstroju zdrowia, a „tylko" naruszenie zdrowia psychicznego[782]. Pracownik, który nie doznał rozstroju zdrowia wymaganego przez art 94^3 k.p., ale doznał naruszenia innych niż zdrowie dóbr osobistych, nadal ma prawo do dochodzenia od pracodawcy roszczeń za szkodę zarówno materialną, jak i za krzywdę, tyle że wówczas podstawą roszczenia nie będzie kodeks pracy, a kodeks cywilny. Trzeba zwrócić uwagę na pewne różnice występujące w charakterze zadośćuczynienia w prawie pracy, w porównaniu do kodeksu cywilnego. W prawie cywilnym zadośćuczynienie przysługuje z tytułu krzywdy niematerialnej i rekompensuje uszczerbek o charakterze niemajątkowym. Natomiast zadośćuczynienie w prawie pracy rekompensuje zarówno wyliczalne jak i niewyliczalne następstwa krzywdy - rozstroju zdrowia pracownika. Poszkodowany pracownik może domagać się zarówno zrekompensowania wydatków majątkowych, czyli wyliczalnych kosztów koniecznego leczenia, kosztów przekwalifikowania się do innego zawodu czy renty w razie utraty zdolności do pracy wskutek mobbingu, a także naprawienia poczucia krzywdy w niemajątkowej sferze psychicznej. Wysokość zadośćuczynienia za rozstrój zdrowia wskutek mobingu, odmiennie niż w przypadku odszkodowania, nie została w przepisie sprecyzowana. Ustawodawca posłużył się jedynie zwrotem „odpowiednia suma". Użyte sformułowanie oznacza kompensacyjny charakter zadośćuczynienia. Ustalenie, jaka kwota będzie kwotą odpowiednią nie jest zabiegiem prostym bowiem w odniesieniu od szkody niemajątkowej, nie ma obiektywnych mierników. Do ustalenia wysokości zadośćuczynienia należy korzystać z dorobku orzecznictwa istniejącego na gruncie prawa cywilnego z zakresu orzekania o zadośćuczynieniu za doznaną krzywdę (art. 445 § 1 k.c. i art. 448 k.c.), jak i kompensaty szkody wywołanej rozstrojem zdrowia (art. 444 § 1 k.c.). „Podstawą prawną zasądzenia odpowiedniej sumy pieniężnej tytułem zadośćuczynienia za krzywdę pracownika spowodowaną mobbingiem są reguły zawarte w art. 94^3 § 1 – 3 k.p., a nie bezpośrednio przepisy kodeksu cywilnego. Nie ma przeszkód, a wręcz wskazane jest, aby przy zasądzaniu odpowiednich kwot tytułem zadośćuczynienia za krzywdę spowodowaną mobbingiem sądy pracy kierowały się zasadami i kryteriami wypracowanymi w judykaturze sądów cywilnych przy ustalaniu odpowiednich sum tytułem zadośćuczynienia zasądzanych na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego"[783].

Pracownik, który doznał uszczerbku na zdrowiu może łączyć niektóre roszczenia. Może obok zadośćuczynienia na podstawie art. 94^3 § 3 k.p. domagać się również odszkodowania w związku z powstałymi kosztami na podstawie art. 444 k.c. Dopuszcza się także możliwość

[782] Wyrok SA w Poznaniu z 22.02.2017 r. III APa 26/16, Lex nr 2379882.
[783] Wyrok SN z 29.03.2007 r., II PK 228/06, OSNP 2008, nr 9-10, poz. 126.

domagania zadośćuczynienia na podstawie art. 94^3 § 3 k.p. oraz żądania zasądzenia odpowiedniej sumy na wskazany cel społeczny na podstawie art. 448 k.c. Nie dopuszcza się natomiast domagania zadośćuczynienia niezależnie od siebie i na podstawie art 94^3 k.p. i na podstawie art. 445 § 1 k.c.[784]. Sytuacja z art. 94^3 k.p. jest podobna do sytuacji z art. 445 § 1 k.c. i przy istniejącym podobieństwie pracownik musi wybrać jedno świadczenie. Dochodzenie dwóch tych samych świadczeń byłoby sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

Uprawienie do dochodzenia środków ochrony przewidzianych w art 94^3 k.p. przysługuje wyłącznie osobom zatrudnionym na umowę o pracę. Mobbing może dotykać także inne osoby wykonujące pracę zarobkową, jednak wtedy podstawą ich roszczeń będą przepisy kodeksu cywilnego.

W kwestii odpowiedzialności pracodawcy ważne jest rozróżnienie sytuacji, gdy sprawcą zachowań mobbingowych jest sam pracodawca i sytuacji, gdy sprawcą jest inna osoba tj. osoba wykonująca czynności w jego imieniu, inny pracownik będący przełożonym mobbingowanego pracownika bądź pracownik mający tę samą pozycję w hierarchii zakładowej, a nawet niższą. Pracodawca będzie ponosił odpowiedzialność za własne bezprawne zachowania naruszające dobra osobiste pracownika, a także będzie ponosił odpowiedzialność za zachowania osoby, która w charakterze piastuna organu osoby prawnej podjęła działania skutkujące naruszeniem dóbr osobistych pracownika. Jednak „działanie w charakterze piastuna organu osoby prawnej nie zwalnia osób fizycznych od osobistej odpowiedzialności za naruszenie dóbr osobistych innych podmiotów. Teoria organów osoby prawnej nie może bowiem uzasadniać zwolnienia od odpowiedzialności za bezprawne działanie, krzywdzące inną osobę, także faktycznego sprawcy tego naruszenia, którym jest osoba fizyczna sprawująca funkcję organu”[785]. Zgodnie z art. 430 k.c. kto na własny rachunek powierza wykonanie czynności osobie, która przy wykonywaniu tej czynności podlega jego kierownictwu i ma obowiązek stosować się do jego wskazówek, ten jest odpowiedzialny za szkodę wyrządzoną z winy tej osoby przy wykonywaniu powierzonej jej czynności. Powierzenie wykonywania czynności może nastąpić w ramach umowy o prac[786]. Odpowiedzialność jest dwupodmiotowa, a do osoby poszkodowanej należy decyzja przeciwko komu będzie kierować swoje roszczenie[787]. Pracownik nie będzie miał roszczenia względem pracodawcy, gdy naruszenia jego dóbr osobistych dopuścili się członkowie komisji dyscyplinarnej w toku prowadzonego postępowania dyscyplinarnego. Członkowie odpowiadają osobiście, a nie osoba prawna przy której komisja dyscyplinarna działa[788]. Pracodawca będzie ponosił odpowiedzialność za szkody, których

[784] D. Dörre-Nowak, *Zbieg środków ochronnych przed molestowaniem, molestowaniem seksualnym i mobbingiem*, PiZS 2004, nr 11, s. 12.
[785] Wyrok SN z 25.11.2022 r., II CSKP 246/22, OSNC 2023 nr 6, poz. 61.
[786] Wyrok SN z 26.01.2023 r., II CSKP 873/22, Legalis nr 2916569.
[787] Wyrok SN z 12.10.2007 r., V CSK 249/07, Legalis; wyrok SN z 3.12.2010 r., I PK 120/10, OSNP 2012, nr 3-4, poz. 39.
[788] Wyrok SN z 20.04.2016 r., V CSK 479/15, OSNC-ZD 2018 nr A, poz. 4.

doznał pracownik także wówczas, gdy działania mobbingowe podejmie nie tylko osoba reprezentująca pracodawcę, ale także każdy inny pracownik tego pracodawcy. Sam pracodawca może nawet nie wiedzieć o stosowaniu niedozwolonych zachowań przez innych pracowników. Dla przyjęcia jego odpowiedzialności istotne jest, że ma obowiązek przeciwdziałania mobbingowi i ma obowiązek podejmować profilaktyczne działania jeszcze na etapie, kiedy do samego mobbingu jeszcze nie doszło. Pracodawca, który nie zapobiega mobbingowi przyczynia się do pokrzywdzenia pracownika. W wyroku z dnia 2 lutego 2011 r. Sąd Najwyższy stwierdził, „Pracodawca odpowiada za zachowania wszystkich zatrudnionych. W związku z tym, jeżeli toleruje złe traktowanie jednych pracowników przez innych, musi liczyć się z zasądzeniem przez sąd wypłaty odszkodowania”[789]. „Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi ma wymiar obowiązku starannego działania” [790]. Wynika to z powiązania art. 94^3 § 1 k.p., według pracodawca ma obowiązek przeciwdziałać mobbingowi, z art 11^1 k.p. czy art. 94 pkt 10 k.p., które mówią o obowiązku pracodawcy dbałości o dobra osobiste pracownika, w szczególności o jego godność oraz o taką atmosferę w pracy, w której pracodawca czy osoby działające w jego imieniu oraz inni pracownicy będą dobra osobiste szanowali. Sprowadza się to do realizacji w należyty sposób, czyli w warunkach wolnych od mobbingu, obowiązku zatrudniania pracownika (art. 22 § 1 k.p.). Stąd obowiązkiem kontraktowym pracodawcy jest obowiązek przeciwdziałania mobbingowi. Tym samym odszkodowanie za mobbing stanowi świadczenie wtórne [791]. Zaprezentowane stanowisko ma znaczenie co do obowiązku dowodowego strony postępowania. W przypadku odpowiedzialności deliktowej pracodawcy ocena zachowania odbywa się przy użyciu kryteriów deliktowych, w tym pracownik powinien wykazać jej przesłanki. W przypadku odpowiedzialności kontraktowej to dłużnik ma obowiązek wykazania, że nie ponosi winy w niewykonaniu zobowiązania, innymi słowy, że zachował należytą staranność[792]. Stosowanie zatem do art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p. to pracodawca powinien wykazać, że podjął realne działania mające na celu przeciwdziałanie mobbingowi. Pracodawca, który wykaże się dostateczną ilością działań z zakresu prewencji antymobbingowej może uwolnić się od odpowiedzialności. Wtedy za naruszenie odpowiada tylko faktyczny sprawca mobbingu.

Po stronie pracodawcy leży obowiązek zapewnienia pracownikowi bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Został on podniesiony do rangi podstawowej zasady prawa pracy, tak samo jak wynikający z art 11^1 k.p. obowiązek pracodawcy szanowania godności i innych dóbr osobistych. Równoczesne ich istnienie wzmacnia ochronę dóbr osobistych pracownika, także

[789] Wyrok SN z 2.02.2011r., II PK 189/10, Lex nr 811844.
[790] Wyrok SN z 3.08.2011 r., I PK 35/11, Legalis nr 458994.
[791] F. Zoll, *System prawa prywatnego*, t. 6. Suplement, Warszawa 2011, s. 81. Stwierdził, że odszkodowanie jest świadczeniem następczym wobec świadczenia pierwotnego wynikającego ze zobowiązania. Rola świadczenia odszkodowawczego ma decydujące znaczenie w rozróżnieniu odpowiedzialności deliktowej i odpowiedzialności kontraktowej. Odszkodowanie jest pierwotne w przypadku odpowiedzialności deliktowej, a wtórne w przypadku odpowiedzialności kontraktowej.
[792] Z. Gawlik, Komentarz do art 471 [w:] A. Kidyba (red.) *Kodeks cywilny, Komentarz*, Warszawa 2011, Lex/el.

poprzez poszerzenie katalogu sankcji za ich naruszenie. Pracodawca, który nie wykaże znajomością ciążących na nim powinności i przepisów w zakresie ochrony pracy może narazić się zarówno na odpowiedzialność odszkodowawczą wobec pracowników, jak i na surowe konsekwencję karne.

Zgodnie z ogólną regułą zawartą w art. 291 § 1 k.p. roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne. Oznacza to, że ze swoim roszczeniem poszkodowany pracownik może wystąpić w terminie 3 lat, przy czym bieg terminu rozpoczyna się od momentu ujawnienia się szkody na osobie. A to może mieć miejsce także po ustaniu stosunku pracy[793]. Wtedy dopiero można dowiedzieć się o szkodzie, czyli swojej chorobie, stopniu jej zaawansowania i powiązaniu z postępowaniem pracodawcy. Ten moment, a nie zdarzenie wywołujące szkodę czy moment rozwiązania umowy o pracę, ma decydujące znaczenie w ustaleniu biegu przedawnienia. W przypadku mobbingu należy odróżnić roszczenie wobec pracodawcy i wobec sprawcy mobbingu. W pierwszym przypadku należy uznać, że pracownik może dochodzić odszkodowania przed upływem 3 lat od dnia ustania mobbingu, niezależnie z jakiej przyczyny on ustał. Roszczenia wobec mobbera nie ulegają przedawnieniu, zgodnie z zasadą, że roszczenia o ochronę dóbr osobistych nie ulegają przedawnieniu. Pomiędzy sprawcą niebędącym pracodawcą a ofiarą mobbingu nie istnieje stosunek pracy, a co za tym idzie nie obowiązuje przepis art. 291 § 1 k.p. Zastosowanie będzie miał także przepis art. 291 § 3 k.p., zgodnie z którym jeżeli pracownik (mobber) umyślnie wyrządził szkodę, do przedawnienia roszczenia o naprawienie szkody stosuje się przepisy k.c.

Środkiem ochrony jest także możliwość powstrzymania się od wykonywania pracy. Jest to alternatywa dla tego pracownika, który nie będzie zainteresowany rozwiązaniem stosunku pracy i zakończeniem zatrudnienia u danego pracodawcy. Możliwość powstrzymywania się od wykonywania pracy kodeks pracy wprost przewiduje w art 210 § 1 k.p. Przepis dotyczy sytuacji, gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika albo gdy wykonywana praca grozi niebezpieczeństwem innym osobom. Prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy jest dobrem osobistym pracownika i pracownik będzie mógł powstrzymać się od wykonywania pracy, jeśli naruszenie tego dobra jest ciężkie, a więc obarczone winą i zarazem stwarza realne zagrożenie istotnych interesów pracownika lub powoduje uszczerbek w tej sferze[794].

Wobec mobbingującego pracownika pracodawca ma roszczenie regresowe na podstawie przepisów działu V kodeksu pracy, które regulują odpowiedzialność materialną pracowników.

[793] Wyrok SN z 3.02.2009 r., I PK 156/08, M.P.Pr. 2009, nr 6, s. 311-314.
[794] E. Maniewska, *Obowiązki informacyjne pracodawcy wobec pracownika w umownym stosunku pracy*, Warszawa 2013, Lex/el.

5.3. Środki ochrony na gruncie prawa cywilnego

Dobra osobiste stanowią atrybut każdej osoby fizycznej. Są to wartości własne osoby, a nie wartości cudze; są to wartości warunkowane zindywidualizowanym interesem jednostki, a nie interesem zbiorowym, czy publicznym[795]. „Dobra osobiste przysługują odrębnie poszczególnym podmiotom dla prawa, które powinny dochodzić ich ochrony indywidualnie, we własnym imieniu"[796]. Roszczenia ochronne aktualizują się w chwili zagrożenia lub naruszenia określonym działaniem dóbr osobistych konkretnej osoby. Odnoszą się także do pracownika.

Środki ochrony na gruncie prawa cywilnego ujmowane są szeroko i obejmują swoim zakresem tak środki prewencyjne jak i kompensacyjne[797]. Katalog cywilnoprawnych środków ochrony dóbr osobistych obejmuje roszczenia o środki niemajątkowe o zaniechanie działania oraz o dopełnienie czynności potrzebnych do usunięcia skutków naruszenia, a w szczególności o złożenie oświadczenia o odpowiedniej treści i formie. Pracownikowi przysługuje także roszczenie o ustalenie. W katalogu środków ochrony mieszczą się także środki majątkowe o zadośćuczynienie pieniężne lub zapłatę odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny. Zarówno zadośćuczynienie pieniężne jak i zapłata odpowiedniej sumy na cel społeczny mają charakter jednoznacznie majątkowy[798]. Środki te czynią ochronę dóbr osobistych intensywniejszą. Nadto, w przypadku, gdy wskutek naruszenia dobra osobistego została wyrządzona szkoda majątkowa, poszkodowanemu przysługuje na podstawie art. 24 § 2 oraz art. 415 k.c. powództwo o jej naprawienie na zasadach ogólnych.

O wyborze środka ochrony decyduje sam poszkodowany, sąd natomiast ocenia zasadność dokonanego wyboru. Ocenia, czy środki ochrony naruszonego dobra są adekwatne do samego naruszenia i zostały wybrane z uwzględnieniem całokształtu okoliczności sprawy[799]. W przypadku kilku sprawców naruszenia dobra osobistego poszkodowany sam decyduje przeciwko komu wystąpi. „Jeżeli do naruszenia dóbr osobistych dojdzie wskutek działania kilku osób, każda z nich odpowiada za działania własne i za następstwa, które przyczynowo można z jej czynem powiązać. Pokrzywdzony nie ma jednak obowiązku dochodzenia roszczeń przeciwko wszystkim osobom, których działanie lub zaniechanie, czy to podjęte wspólnie, czy osobno, w pewnej sekwencji czasowej, zadecydowały o ostatecznym kształcie i rozmiarze naruszenia"[800].

---

[795] T. Grzeszak, [w:] J. Balcarczyk (red.) *Dobro osobiste XXI. Nowe wartości, zasady, technologie*, Warszawa 2012, s. 40.
[796] Wyrok SN z 28.09.2021 r., IV CSKP 83/21, Lex nr 3290644.
[797] A. Cisek *Dobra osobiste i ich niemajątkowa ochrona w prawie cywilnym*, Wrocław 1989, s. 114.
[798] Zapłata odpowiedniej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny została zaliczona do środków majątkowych ochrony dóbr osobistych jeszcze na tle poprzedniego brzmienia, mówiącego o zapłacie sumy pieniężnej na rzecz PCK (sprzed nowelizacji z 23.08.1996 r.). Stanowisko nie było jednoznaczne. Na temat charakteru żądania z art 448 k.c. wypowiedział się Sąd Najwyższy (7) w uchwale SN z 26.06.1985 r., III CZP 27/85, OSN 1985, nr 12, poz. 185, odmiennie wyrok SN z 30.12.1983 r., II CZ 118/83, Lex nr 5202.
[799] Wyrok SN z 5.02.1969 r., I CR 500/67, Lex nr 6450.
[800] Wyrok SN z 13.10.2021 r., I CSKP 155/21, Lex nr 3262165.

O okolicznościach rozpatrywanej sprawy sąd wnioskuje na podstawie dowodów złożonych przez strony postępowania. Z procesu dowodzenia nie są wyłączone dowody w postaci nagrań, warunkiem jest jednak, aby nagrania nie zostały uzyskane w sposób przestępczy z naruszeniem art. 267 k.k., aby okoliczności, w których nastąpiło nagranie nie wskazywały jednoznacznie na poważne naruszenie zasad współżycia społecznego. Dowód w postaci nagrań także nie może naruszać prawa do prywatności osoby nagranej, a jeżeli narusza, to – po myśli wyroku SN z 22 kwietnia 2016 r.[801] - sąd musi rozważyć, czy naruszenie prawa do prywatności może znaleźć uzasadnienie w potrzebie zapewnienia innej osobie prawa do sprawiedliwego wyroku. Nagranie nie może być jednak jedynym dowodem na potwierdzenie istotnych w sprawie okoliczności.

5.3.1. Roszczenia o zaniechanie działań lub o dopełnienie czynności potrzebnych do usunięcia skutków naruszenia

Roszczenie o zaniechanie bezprawnych działań oraz roszczenie o dopełnienie czynności potrzebnych do usunięcia skutków naruszenia są niemajątkowymi środkami ochrony dóbr osobistych wynikającymi z art 24 § 1 k.c. Źródłem zagrożenia czy naruszenia może być nie tylko działanie polegające na złamaniu zakazu powstrzymywania się od działań zagrażających naruszaniu dóbr osobistych, ale również zaniechanie, jeżeli na danej osobie ciążył obowiązek działania, którego treścią było chronienie cudzego dobra osobistego i kiedy nie zrealizowanie tego obowiązku doprowadziło do zagrożenia lub naruszenia dóbr osobistych[802]. Zaniechanie działań, jeżeli prowadzi do zagrożenia lub naruszenia dóbr osobistych czyni możliwą ochronę na gruncie art. 24 § 1 k.c.

Powództwo o zaniechanie przysługuje, gdy do naruszenia jeszcze nie doszło, ale dobro osobiste zostało zagrożone. Powstanie stanu zagrożenia jest wymagane[803]. Zagrożenie może występować niejako samoistnie lub jako konsekwencja dokonanego już naruszenia. Możliwość wystąpienia z powództwem o zaniechanie nie musi być uzależniona od już mającego miejsce naruszenia. Chodzi tu bowiem o zabezpieczenie przed realnie istniejącą możliwością naruszenia dobra uprawnionego w przyszłości. Art. 24 k.c. przewiduje ochronę dóbr osobistych już w chwili zagrożenia cudzym działaniem[804]. Zauważyć przy tym należy, że stan zagrożenia i stan naruszenia są odrębnymi przesłankami ochrony i nie mogą występować równocześnie. Gdy doszło do naruszenia to nie ma już stanu zagrożenia. W postępowaniu przed sądem powód musi wykazać istnienie realnej obawy dalszych naruszeń chronionego dobra osobistego. Ważne jest, aby obawę przedstawić obiektywnie, bo samo przeczucie pozostaje subiektywne. Subiektywne przekonanie, co

[801] Wyrok SN z 22.04.2016 r., II CSK 478/15, OSNC-ZD 2018, nr 1, poz. 7; także z 16.01.2019 r., I PK 143/18, OSNP 2019, nr 8, poz. 99.
[802] A. Cisek, *Dobra osobiste...*, s. 123.
[803] A. Szpunar, *Ochrona czci…*,s. 239. Podobnie A. Cisek, *Dobra osobiste*…, s. 119.
[804] Postanowienie SN z 5.09.1968 r., II CZ 156/68, niepubl.

do istniejącego stanu zagrożenia nie jest wystarczające. Gdy w pozwie zawarte jest jedynie żądanie zaniechania to takie powództwo pełni funkcję prewencyjną. Dochodzone jest roszczenie, które ma zapobiec naruszeniu dobra osobistego. Istotne jest, aby działanie które stwarza zagrożenie dla dobra wykazywało cechę bezprawności. Co prawda ustawodawca wprowadził domniemanie bezprawności, ale musi ono wystąpić w każdym przypadku. Powinno to skłonić powoda do rozważenia już wcześniej, czy działanie sprawcy było bezprawne. W żądaniu pozwu o zaniechanie powód musi wskazać, jakie czynności mają być zaniechane. Powinien sprecyzować zarówno zagrożone dobro osobiste, jak i zachowania, od których pozwany ma się powstrzymać[805]. Nie może ogólnikowo domagać się zaniechania wszelkich działań mogących stanowić w przyszłości naruszenie jego dóbr osobistych. Takie roszczenie może być przez sąd uznane za nieskuteczne. W przypadku, w którym naruszenie już miało miejsce, powód może domagać się zaniechania dalszych ingerencji. W razie nie uszanowania orzeczenia sądu i nie zastosowania się do nakazu zaniechania naruszeń, naruszyciel po myśli art. 1051 § 1 k.p.c. naraża się na grzywnę.

Natomiast w każdym przypadku dokonanego już naruszenia konkretyzuje się roszczenie o usunięcie skutków naruszenia. Naruszenie dobra osobistego może mieć postać pojedynczego aktu, a może też być swoistym stanem uporczywym i ciągłym (np. naruszenie nietykalności mieszkania przez jego zajęcie). Roszczenie do usunięcia skutków naruszenia może wystąpić samodzielnie lub obok roszczenia o zaniechanie. Poszkodowany może żądać, aby osoba, która naruszyła jego dobro dokonała takiej czynności lub takich czynności, które w według poglądów społeczeństwa lub danego środowiska stanowią ekwiwalent wyrządzonej krzywdy. Czynności te nie mogą mieć charakteru sprzecznych z prawem i muszą nadawać się do wykonania w toku postępowania egzekucyjnego. Można przykładowo domagać się usunięcia opinii z akt personalnych pracownika[806], usunięcia fotografii czy też domagać się zakazu prowadzenia określonej działalności oddziaływającej na psychikę człowieka[807].

W żądaniu pozwu o dopełnienie czynności powód powinien ściśle określić czynności, które mają być dopełnione[808]. Z art. 24 § 1 zdanie drugie k.c. wynika, że w szczególności poszkodowany może żądać złożenia oświadczenia odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie. W praktyce takie żądanie ma największe znaczenie. Najczęściej występuje w przypadkach naruszenia czci, nietykalności cielesnej bądź sfery życia prywatnego. Nie zostało sprecyzowane jaką treść powinno mieć to oświadczenie więc przyjmuje się, że może polegać na odwołaniu stawianych zarzutów, sprostowaniu nieprawdziwych informacji, stwierdzeniu i przyznaniu pewnych faktów pominiętych w publikacji, wyrażeniu żalu lub przeproszeniu za naruszenie dóbr osobistych[809]. Treść należy

[805] Wyrok SN z 9.07.1971 r., II CR 220/71, OSNCP 1972, nr 1, poz. 19.
[806] Sytuacja, gdy opinia o pracowniku naruszająca jego cześć została sprostowana, ale pozostała w aktach personalnych.
[807] Wyrok SN z 11.10.2007 r., IV CSK 264/07, OSNC-ZD 2008, nr C, poz. 82.
[808] Wyrok SN z 22.12.1997 r., II CKN 546/97, OSNC 1998, nr 7-8, poz. 119.
[809] Tak w uzasadnieniu wyroku SN z 19.10.2007 r., II PK 76/07, OSNP 2008, nr 21-22, poz. 316.

sprecyzować. Chociaż w doktrynie został wyrażony pogląd, że proponowaną przez powoda treść sąd może zmodyfikować, bądź nawet ją sformułować, jeśli tego nie zrobił powód[810]. Powód nie może pozostawić sformułowania treści oświadczenia sądowi, ponieważ dopiero konkretna treść postulowanego oświadczenia może być poddana osądowi sądu. Nie oznacza to jednak, że sąd jest ściśle związany wskazaną treścią. Sąd może ingerować w treść oświadczenia przez ograniczenie jej zakresu czy uściślenie określonych sformułowań. W sentencji wyroku nie może ograniczyć się do takiej formuły, w której sformułowanie treści oświadczenia pozostawia się stronie pozwanej. „Tego rodzaju sposób sformułowania sentencji wyroku nie odpowiada zasadzie, że sentencja wyroku musi być definitywna i kategoryczna i nie można jej konkretyzacji pozostawić którejkolwiek ze stron”[811]. Przeprosiny powinny dotyczyć wypowiadanych treści i stanowić wyłącznie środek ochrony dóbr osobistych poszkodowanego, a nie grupy czy narodu. W każdym przypadku trzeba wskazać jakie dobro osobiste i w jaki sposób zostało bezprawnie naruszone. Poszkodowany proponuje miejsce, liczbę i sposób publikacji oświadczeń. Oświadczenie może być zakomunikowane jedynie poszkodowanemu, niektórym tylko osobom lub ogółowi przez ogłoszenie np. w pismach fachowych lub prasie codziennej. Istotne znaczenie ma zasada proporcjonalności. Oświadczeniu o przeproszeniu sąd powinien nadać taki sam zasięg oddziaływania jak inkryminowana wypowiedź pozwanego[812]. Środek do usunięcia skutków naruszenia dobra osobistego musi być adekwatny do samego naruszenia i jego skutków, ale też powinien dawać satysfakcję poszkodowanemu. Zasada adekwatności wymaga uwzględnienia miejsca i czasu dokonanego naruszenia oraz dotarcie do wiadomości osób, które miały możliwość zapoznania się z treścią naruszającą dobra osobiste[813]. W przypadku naruszenia dobra osobistego w określonej przestrzeni np. w miejscu pracy skutki naruszenia występują w tej samej przestrzeni. Pozostają one w normalnym związku przyczynowym z zachowaniem sprawcy. Z tego względu, usunięcie skutków naruszenia powinno odnosić się do tej przestrzeni. I to nawet wtedy, gdy poszkodowany już nie pracuje w miejscu, gdzie doszło do naruszenia dobra osobistego. Wciąż mogą bowiem pracować tam osoby, które stały się adresatami zachowania naruszającego dobro osobiste. Zasada adekwatności bowiem wymaga podjęcia odpowiednich środków nie tylko ze względu na osobę poszkodowanego, ale także ze względu na grono odbiorców naruszającego zachowania. Gdy zdarzenie w toku którego doszło do naruszenia dóbr osobistych jest znane tylko wąskiemu gronu osób to środek w postaci publicznego przeproszenia w zasadzie nie powinien znaleźć zastosowania[814]. Obowiązek opublikowania przeprosin w prasie, gdy naruszenie jest o ograniczonym „terytorialnie” zakresie nie jest środkiem proporcjonalnym. Sąd może dokonać zmiany miejsca publikacji oświadczenia sprawcy naruszenia

[810] Z. Radwański, *Prawo cywilne…,* 2005, s. 177.
[811] Wyrok SN z 19.01.1982 r., IV CR 500/81, OSNC 1998, nr 7-8, poz.119.
[812] Wyrok SN z 20.01.2011 r., I CSK 409/10, Lex nr 738082.
[813] Wyrok SN z 6.02.2013 r., V CSK 123/12, Lex nr 1299212.
[814] Wyrok SN z 17.09.2014 r., ICSK 678/13, Lex nr 1522075.

dobra osobistego[815], Zasada adekwatności nie wymaga, aby oświadczenie sprawcy naruszenia były umieszczone w prasie zgodnie z żądaniem poszkodowanego. Nakazu takiego nie tworzy nawet fakt, że media podawały informacje o zdarzeniu będącym źródłem naruszenia. Publikacja przez osobę trzecią nie uzasadnia przypisania tego skutku sprawcy naruszenia.

Złożenie oświadczenia jest jednym wśród możliwych czynności, jakich może żądać poszkodowany dla usunięcia skutków naruszenia. Nie jest wykluczone żądanie kilku czynności jednocześnie. Żądanie zaniechania dalszych naruszeń można połączyć z żądaniem usunięcia skutków naruszenia dobra osobistego [816]. Kumulowane ze sobą mogą być też roszczenia niemajątkowe z roszczeniami majątkowymi [817]. W orzecznictwie wielokrotnie zaznaczano, że powód może domagać się w istocie czynności, które powinny stanowić według powszechnie przyjętych poglądów lub pojęć danego środowiska ekwiwalent wyrządzonej krzywdy w tym znaczeniu, że powinny niwelować jej skutki. W każdym jednak przypadku rodzaj tych czynności musi być odpowiedni tzn. musi zależeć od rodzaju dobra osobistego oraz rodzaju i rozmiaru naruszenia tego dobra[818].

5.3.2. Roszczenie o ustalenie

Stanowisko w kwestii zaliczenia powództwa o ustalenie do katalogu niemajątkowych środków ochrony dóbr osobistych na przestrzeni czasu uległo zmianie. Powodem były problemy interpretacyjne unormowań, jakie zawiera art. 24 § 1 zd. 1 i 2 k.c. Przepis ten nie przewiduje możliwości wystąpienia z takim roszczeniem. Początkowo uznano, że powództwo o ustalenie nie jest dopuszczalne w sprawach, w których przedmiotem była ochrona dóbr osobistych[819], by po pewnych wahaniach przyjąć dopuszczalność takiego powództwa[820].

Art. 189 k.p.c. jest normą ogólną, w której zakreślono przesłanki domagania się ochrony sądowej i przepis ten może dotyczyć zarówno praw majątkowych, jak i niemajątkowych. Za

[815] Wyrok SN z 11.03.2016 r., I CSK 90/15, OSNC-ZD 2017, nr 2, poz. 35.
[816] Wyrok SN z 16.02.2005 r., IV CK 519/04, OSNC 2005 nr 5, poz. 165.
[817] J. Panowicz-Lipska, *Majątkowa ochrona dóbr osobistych*, Warszawa 1975, s. 8.
[818] Uchwała SN z 30.12.1971 r., III CZP 87/71, OSNCP 1972, nr 6, poz. 104.
[819] Uchwała SN (7) z 24.02.1967 r., III PZP 41/66, OSNCP 1967, nr 11, poz. 191. Uchwała została wydana w stanie faktycznym z zakresu prawa pracy, w której stwierdzono, że pracownik, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z jego winy, nie może zadać ustalenia na podstawie art 189 k.p.c. że zakład pracy nie miał podstaw do rozwiązania z nim umowy o pracę. Sąd uznał, że powództwo o ustalenie nie spełniłoby celu, dla którego została ustanowiona w art 23 i 24 k.c. ochrona dóbr osobistych. Nie doszłoby bowiem do usunięcia skutków naruszenia ani nie doszło by do zapobieżenia dalszym naruszeniom. Sąd nie dopatrzył się też interesu prawnego w wytoczeniu takiego powództwa. Pogląd ten spotkał się z krytyczną oceną doktryny.
[820] R. Siciński, *Ochrona czci w drodze postępowania cywilnego*, Palestra 1967, nr 5, s. 29; A. Szpunar, *Ochrona czci...*, s. 249; Wyrok SN z 30.08.1974 r., I CR 384/74, OSPiKA 1977, nr 10, poz. 161; Wyrok SN z 6.11.1986 r., I CR 317/86, Lex nr 8790; postanowienie SN z 22.03.1991 r. III CRN 28/91, PN 1991, nr 5, s. 118; uchwała z 22.09.1995 r., III CZP 118/95, OSNC 1996, nr 1, poz. 7.

dopuszczalnością przemawia także utylitaryzm ochrony [821]. Ważne jest przekonanie poszkodowanego pracownika o potrzebie udzielenia mu ochrony prawnej w takiej właśnie formie. Zgodnie z art 189 k.c. powództwo o ustalenie prawa lub stosunku prawnego może wytoczyć tylko ten, kto ma w tym interes prawny. Decyduje wyłącznie interes prawny powoda[822]. Uzależnienie powództwa od interesu prawnego należy traktować elastycznie, w tym należy uwzględnić celowościową wykładnię tego pojęcia, okoliczności danej sprawy i to, czy strona może uzyskać pełną ochronę swoich praw w drodze powództwa o zasądzenie świadczenia. W postanowieniu z dnia 27 września 2012 r.[823] Sąd Apelacyjny w Katowicach stwierdził, że decydujące znaczenie dla wyboru formy ochrony przewidzianej w art. 189 k.p.c. ma interes prawny powoda, który zachodzi, jeżeli sam skutek, jaki wywoła uprawomocnienie się wyroku ustalającego, zapewni powodowi ochronę jego prawnie chronionych interesów, czyli definitywnie zakończy spór istniejący lub prewencyjnie zapobiegnie powstaniu takiego sporu w przyszłości. Do przyjęcia, że interes prawny istnieje, wystarczające jest to, że wyrok usunie mającą charakter obiektywny niepewność stanu prawnego" [824]. Uzyskanie wyroku ustalającego niekiedy zupełnie wystarczy do uchylenia niebezpieczeństwa dokonania naruszeń [825]. W aktualnej praktyce sądów przyjmuje się, że powództwo o ustalenie jest dopuszczalne, w szczególności wtedy, gdy nie zachodzi obawa dalszych naruszeń, a sam fakt stwierdzenia naruszenia dóbr osobistych przyniesie powodowi wystarczającą satysfakcję[826]. Poczucie przynależności do danej płci może być uznane za dobro osobiste, które podlega ochronie również w drodze powództwa o ustalenie na podstawie art. 189 k.p.c. [827]. Powództwo o ustalenie prawa lub stosunku prawnego w sprawach o ochronę dóbr osobistych uznano za dopuszczalne nie tylko w razie zagrożenia dóbr, ale także w razie ich naruszenia, jeżeli powód ma interes prawny w dokonaniu ustalenia. W wyroku z dnia 13 listopada 2014 Sąd Najwyższy stwierdził, że „w razie bezprawnego naruszenia dobra osobistego uprawniony może domagać się na drodze sądowej tylko ustalenia tego naruszenia przywołując art 189 k.p.c. jako podstawę, obok wypełnienia przesłanek z art. 23 k.c."[828]. Za dopuszczalne uznano wytoczenie powództwa z żądaniem o ustalenie naruszenia dóbr osobistych w trybie art. 189 k.p.c. jedynie, gdy nie jest związane z nim inne żądania o charakterze ściśle ochronnym. W sprawie, w której powód wniósł o ustalenie i równocześnie o zapłatę świadczenia na cel społeczny, Sąd Apelacyjny w Warszawie w uzasadnieniu wyroku z dnia 12 lipca 2018 r.[829] stwierdził, że poprzez domaganie się

[821] Postanowienie SN 22.03.1991 r., III CRN 28/91, Legalis, uchwała SN z 22.09.1995 r., III CZP 118/95, OSNC 1996, nr 1, poz. 7.
[822] T. Rowiński, *Interes prawny w procesie cywilnym i postępowaniu nieprocesowym*, Warszawa 1971, s. 22. Interes prawny to interes dotyczący szeroko rozumianych praw i stosunków prawnych.
[823] Postanowienie SA w Katowicach z 27.09.2012 r., V Acz 706/12, Lex nr 719069.
[824] Wyrok SO w Suwałkach z 3.10.2013 r., IC 732/12, Lex nr 1717872.
[825] Z. Radwański, *Prawo cywilne – Część ogólna,* Warszawa 2005, s. 176.
[826] Postanowienie SN z 17.03.2016 r., II CSK 182/15, Lex 2043738.
[827] Postanowienie SN z 22.03.1991 r., III CRN 28/91, Lex nr 519375.
[828] Wyrok SN z 13.11.2014 r., V CSK 29/14, Lex nr 1598716.
[829] Wyrok SA w Warszawie z 12.07.2018 r., V ACa 593/17, Lex nr 1809650.

również zapłaty na cel społeczny, powód jednoznacznie zasygnalizował, że niewystarczającą satysfakcją będzie dla niego wyrok ustalający, a to wprost świadczy o braku interesu prawnego w żądaniu ustalenia.

Powództwo o ustalenie nie jest dopuszczalne w sytuacjach, gdy powodowi przysługują szczególne środki ochrony prawnej, skutkujące dalej idącymi sankcjami dla sprawcy niż tylko samo ustalenie naruszenia dóbr osobistych. Tam, gdzie poszkodowany może na innej drodze uzyskać ochronę swoich praw to interes prawny z reguły nie zachodzi. Gdy dobro osobiste pracownika zostało naruszone to na mocy przepisów szczególnych pracownik może zyskać znacznie więcej niż w samym postępowaniu o ustalenie. W odniesieniu do zasady równego traktowania za niedopuszczalnością powództwa o ustalenie opowiedział się Sąd Apelacyjny w Katowicach w wyroku z dnia 23 maja 2014 r.[830]. Stwierdził, że pracownik nie ma interesu prawnego w ustaleniu, że dopuszczono się wobec niego naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 189 k.p.c. w związku z art. 18^{3a} § 5 pkt 2 k.p.), jeżeli może wystąpić z roszczeniem o odszkodowanie określone w art. 18^{3d} k.p. lub z roszczeniami o ochronę dóbr osobistych (art. 24 k.c. i art. 11^{1} k.p.). Ochrona wynikająca z art 18^{3d} k.p. oraz z art. 24 k.c. gwarantuje skutki prewencyjne i profilaktyczne w stosunku do pracodawcy, a także właściwe określenie, że pracownik jest ofiarą naruszenia zasady dyskryminacji. Podobnie, lecz w odniesieniu do mobbingu, wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 kwietnia 2010 r. Stwierdził, że „dobro osobiste pracownika w postaci zdrowia (bezpośrednio – prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy) nie uzasadnia interesu prawnego we wniesieniu powództwa o ustalenie, że wobec pracownika dopuszczono się zachowań mobbingowych, gdyż ochronę prawną tego dobra – obok przepisu art. 94^{3} § 3 k.p. – zapewnia także art. 24 k.c. (w przypadku, gdy nie nastąpił rozstrój zdrowia)”[831]. Interes prawny nie wystąpi w sytuacji, gdy powód może żądać świadczenia, bądź na drodze sądowej bądź w postępowaniu administracyjnym[832].

W procesie o ustalenie powód musi udowodnić, że ma interes prawny w wytoczeniu powództwa przeciwko konkretnemu pozwanemu, który przynajmniej potencjalnie stwarza zagrożenie dla jego prawnie chronionych interesów i że wyrok ustalający da mu satysfakcję, bo definitywnie zakończy istniejący między stronami spór lub prewencyjnie zapobiegnie powstaniu sporu w przyszłości. Powód powinien dokładnie określić swoje żądanie, ale jego niewłaściwe sprecyzowanie nie będzie przeszkodą do rozpatrzenia sprawy, pod warunkiem, że z treści pozwu będzie wynikać, do osiągnięcia jakiego skutku ono zmierza.

[830] Wyrok SA w Katowicach z 23.05.2014 r., III APa 2/14, Lex nr 1483718.
[831] Wyrok SN z 7.04.2010 r., II PK 291/09, OSNP 2011, nr 19-20, poz. 246; także Wyrok SN z 5 .07.2017 r. II PK 201/16, Lex nr 2349411.
[832] Wyrok SN z 21.01.1998 r., II CKN 572/97, Lex nr 32170.

5.3.3. Zadośćuczynienie pieniężne

Art. 24 § 1 k.c. stanowi, że poza żądaniami restytucyjnymi i zapobiegawczymi poszkodowany z powodu naruszenia lub zagrożenia dóbr osobistych, może żądać zadośćuczynienia. Zadośćuczynienie pieniężne jest majątkowym środkiem ochrony. Roszczenie o zasądzenie zadośćuczynienia dominuje w procesach o ochronę dóbr osobistych i często jest to roszczenie jedyne. Możliwość przyznania tego świadczenia istnieje tylko wtedy, gdy wyraźnie stanowi o nim przepis prawa. Do takich należy art. 445 k.c., art. 448 k.c., art. 417^2 k.c., a także art. 444 k.c. Na gruncie prawa pracy, przepisem stanowiącym o zadośćuczynieniu pieniężnym jest art 18^3d k.p., który co prawda mówi o odszkodowaniu za naruszenie przez pracodawcę zasady równego traktowania, w tym dyskryminowania i molestowania seksualnego, ale które jest w istocie zadośćuczynieniem za szkodę niemajątkową. W kodeksie karnym są to art. 46, 47, 47a, 212 i 216 k.k. mówiące o nawiązce.

Na podstawie art. 445 k.c. zadośćuczynienie pieniężne może być przyznane tylko w przypadku naruszenia uszkodzenia ciała, wywołania rozstroju zdrowia, pozbawienia wolności oraz skłonienia za pomocą podstępu, gwałtu, nadużycia stosunku zależności do poddania się czynowi nierządnemu[833]. Natomiast art. 448 k.c. przewiduje szerszy zakres ochrony, bo nie określa bliżej charakteru naruszonego dobra. Należy przyjąć, że art. 448 k.c. odnosi się zarówno do katalogu dóbr wymienionych w art. 23 k.c., jak i do dóbr określonych przez doktrynę i orzecznictwo[834]. Inaczej mówiąc, na podstawie art. 448 k.c. możliwe jest przyznanie zadośćuczynienia pieniężnego za naruszenie jakiekolwiek prawnie chronionego dobra osobistego[835]. Szerokie ujęcie podstaw zadośćuczynienia każe zastanowić się, czy środek ten może być przyznany w przypadku każdej odpowiedzialności odszkodowawczej.

W cywilnej odpowiedzialności odszkodowawczej wyróżnia się dwa podstawowe źródła powstania obowiązku naprawienia szkody. Jest to odpowiedzialność z tytułu czynu niedozwolonego (*ex delicto*) i odpowiedzialność za niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania (*ex contractu).* W przypadku odpowiedzialności deliktowej świadczenie polegające na naprawieniu szkody jest świadczeniem pierwotnym, natomiast w przypadku odpowiedzialności kontraktowej jest świadczeniem następczym. Jest następstwem niewykonania lub nienależytego wykonania

[833] W wyroku z 12.03.1975 r. (II CR 18/75, Monitor Prawniczy – Zestawienie Tez, 2001, nr 8, s. 469) Sąd Najwyższy wyjaśnił, że pod pojęciem uszkodzenia ciała należy rozumieć takie oddziaływanie na ciało ludzkie, które pozostawia na nim wyraźny ślad będący wynikiem naruszenia tkanek organizmu, bez względu na to, czy jest to uszkodzenie powierzchowne, czy też uszkodzenie poważne. Natomiast pod pojęciem rozstroju zdrowia należy rozumieć takie oddziaływanie na organizm ludzki, które pociąga za sobą zakłócenie jego funkcji.
[834] Wyrok SN z 17.07.2020 r., III CSK 6/18, OSNC 2021, nr 5, poz. 35.
[835] Na gruncie art 445 k.c. roszczenie o zadośćuczynienie pieniężne przysługuje w przypadku naruszenia pewnej kategorii dóbr osobistych związanych z integralnością cielesną, zdrowiem, wolnością i integralnością seksualną człowieka.

zobowiązania i powstaje w ramach istniejącego stosunku zobowiązaniowego[836]. Oba reżimy odróżnia rodzaj naruszonego obowiązku; w odpowiedzialności kontraktowej jest to obowiązek łączący tylko strony zobowiązania (np. pracodawcę i pracownika), a w odpowiedzialności deliktowej jest to obowiązek powszechny. Rozróżnia je też inne ujęcie winy, odmienny rozkład ciężaru dowodu, a także uregulowania dotyczące przedawnienia roszczeń.

Art. 448 k.c., a także art. 445 k.c. nie dają możliwości dochodzenia naprawienia szkody niemajątkowej poza reżimem związanym z odpowiedzialnością z tytułu czynów niedozwolonych. Przepisy są bowiem umieszczone wśród przepisów dotyczących czynów niedozwolonych, a te akcentują reżim odpowiedzialności *ex delicto*[837]. Ich położenie i brak w kodeksie cywilnym normy, która przewidywałaby odpowiednie stosowanie art. 445 i 448 k.c. do odpowiedzialności *ex contractu*[838] powoduje, że żądanie zadośćuczynienia jest ograniczone tylko do odpowiedzialności deliktowej[839]. Dotyczy to także żądania pracownika względem pracodawcy. W doktrynie podnoszone są jednak argumenty o celowości odpowiedniego stosowania przepisów o zadośćuczynieniu pieniężnym w drodze wykładni *per analogiam* do odpowiedzialności kontraktowej[840]. Służyłoby to wzmocnieniu ochrony majątkowej dóbr osobistych. Zezwolenie do zajęcia takiego stanowiska daje wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 2010 r.[841]. Sprawa dotyczyła odpowiedzialności pracodawcy za naruszenie dóbr osobistych pracownika za zarażenie prądkami gruźlicy, które pozostawało w związku z wykonywaniem obowiązków pracowniczych. Sąd Najwyższy opowiedział się za dopuszczalnością naprawienia szkody na dobrach osobistych pracownika w ramach reżimu *ex contractu*. Dodatkowym uzasadnieniem dla takiego poglądu jest orzecznictwo TSUE[842], które wskazuje na niezbędność uwzględniania w systemach krajowych regulujących odpowiedzialność kontraktową zarówno szkody majątkowej, jak i niemajątkowej.

Sytuację, gdy jedno zdarzenie powodujące szkodę zakwalifikowane może być zarówno jako czyn niedozwolony jak i niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania ratuje w pewnym stopniu art. 443 k.c. Odnosi się on do zbiegu odpowiedzialności kontraktowej i deliktowej[843].

---

[836] Z. Radwański, A. Olejniczak, *Zobowiązania – część ogólna*, Warszawa 2005, s. 180-181, 297-299.

[837] W zakresie tej odpowiedzialności obowiązek naprawienia szkody jest samodzielnym źródłem stosunku zobowiązaniowego. Treścią jest uprawnienie do odszkodowania i odpowiadający mu obowiązek naprawienia szkody. Odpowiedzialność powstaje zatem poza łączącym strony stosunkiem obligacyjnym. Przeciwieństwem odpowiedzialności *ex delicto* jest odpowiedzialność *ex contractu*. Tutaj powinność naprawienia szkody zastępuje już istniejący między stronami obowiązek innego świadczenia w przypadku, gdy nie zostało ono wykonane lub zostało wykonane nienależycie.

[838] Taki przepis był na gruncie kodeksu zobowiązań (art. 242 k.c.), który przewidywał odpowiednie stosowanie przepisów o naprawieniu szkody niemajątkowej w ramach reżimu kontraktowego.

[839] M. Safjan [w:] K. Pietrzykowski (red.) *Kodeks cywilny. Komentarz do art 1-449[11]*, Warszawa 2005, s. 1284.

[840] M. Nesterowicz, *Odpowiedzialność kontraktowa i deliktowa (uwagi de lege ferenda i o stosowaniu prawa)*, PiP 1999, nr 1, s. 22, 23; M. Safjan, *Naprawienie krzywdy niemajątkowej w ramach odpowiedzialności ex contractu*, [w:] M. Pyziak-Szafnicka (red.) *Odpowiedzialność cywilna. Księga pamiątkowa ku czci profesora Adama Szpunara*, Łódź 2004.

[841] Wyrok SN z 14.12.2010 r., I PK 95/10, OSNP 2012/5-6/58.

[842] Wyrok ETS z 12.03.2002 r., w sprawie S. Leitner przeciwko Austrii, C-168/00, Lex nr 112079.

[843] Do zbiegu roszczeń *ex delicto* i *ex contractu* dochodzi, gdy to samo zdarzenie stanowi czyn niedozwolony i jednocześnie może być kwalifikowane jako niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania. Jest to zbieg rzeczywisty roszczeń odszkodowawczych wynikających z reżimu *ex delicto* i *ex contract*u. Co do zasady reżimy te są

Poszkodowany, który jest stroną stosunku umownego i doznał szkody, przy dochodzeniu roszczenia o naprawienie szkody może skorzystać z podstawy kontraktowej lub deliktowej. Wybór podstawy należy do poszkodowanego. Wedle dokonanego przez niego wyboru, sąd stosuje całość reguł reżimu deliktowego lub reżimu kontraktowego. Należy pamiętać, że na tle art. 443 k.c. występuje zbieg roszczeń o odmiennych podstawach, nie zaś jedno roszczenie oparte na różnych podstawach[844]. Stąd nie jest dopuszczalne kumulowanie podstaw odpowiedzialności np. elementów według reżimu deliktowego (np. termin przedawnienia roszczenia) i elementów według reżimu kontraktowego (np. ciężar dowodu). Jeżeli poszkodowany nie dokonał wyboru roszczenia, sąd ma obowiązek dokonania wyboru takiej podstawy prawnej roszczenia, która jest dla poszkodowanego najkorzystniejsza w danej sytuacji.

Zadośćuczynienie pieniężne ma byt samodzielny, co znaczy że jego byt materialnoprawny nie jest warunkowany innymi roszczeniami. Roszczenie z art 448 k.c. przysługuje samodzielnie obok innych środków ochrony, koniecznych do usunięcia skutków naruszenia dóbr osobistych, o ile te inne środki nie wyczerpują uprawnień osoby, której dobro osobiste naruszono[845]. Nie jest środkiem komplementarnym względem roszczeń niemajątkowych przewidzianych w art. 24 k.c. Roszczenia niemajątkowe i roszczenie o zadośćuczynienie mogą być stosowane kumulatywnie w jednym procesie. Stosowanie kumulatywnie roszczenia niemajątkowego i roszczenia o zadośćuczynienie w jednym procesie zapewnia poszkodowanemu całościową ochronę dóbr osobistych. Dopuszczalność kumulatywnego stosowania środków ochrony, dla pracownika oznacza tyle, że nie ma on obowiązku korzystania z innych roszczeń.

Art. 448 k.c. przewiduje dwa roszczenia. Sąd Najwyższy początkowo prezentował stanowisko, że w razie naruszenia dobra osobistego ten, czyje dobro zostało naruszone, może żądać przyznania mu albo zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę albo zasądzenia odpowiedniej sumy pieniężnej na określony przez siebie cel społeczny, bo „Uprawnienia przyznane poszkodowanemu w art. 448 k.c. są ujęte alternatywnie, co wyklucza ich kumulację”[846]. Inne stanowisko zajął w uchwale (7) z dnia 9 września 2008 r.[847]. Wyraził w niej pogląd, że dopuszczalna jest kumulacja roszczeń przewidzianych w art. 448 k.c. Przyjął, że są to dwa odrębne roszczenia. Choć wysokość zasądzanej kwoty ustalana jest w oparciu o takie same kryteria to każde z nich prowadzi do naprawienia wyrządzonej szkody niemajątkowej w odmienny sposób. Świadczenie pieniężne do rąk poszkodowanego jest innym środkiem naprawienia szkody niż satysfakcja, jaką daje zmuszenie sprawcy naruszenia dobra osobistego do zapłaty określonej sumy na cel społeczny.

---

równorzędne, bo ustalone reguły wykładni nie umożliwiają przyjęcia pierwszeństwa jednego z nich. Zbieg ma charakter alternatywny.

[844] Uchwała SN z 26.10.1956 r., I CO 31/56, OSN 1958, nr 1, poz. 1.

[845] Wyrok SN z 16.02.2002 r., V CKN 1010/00, OSNC 2003, nr 4, poz. 56.

[846] Wyroki SN z 1.04.2004 r., II CK 115/03, IC 2004/11, s. 42; z 28.09.2005 r., I CK 256/05.

[847] Uchwała SN z 9.09.2008 r., III CZP 31/08, OSNC 2009, nr 3, poz. 36.

Nie dopuszcza się natomiast przyznania zadośćuczynienia pieniężnego zarówno na podstawie art. 445 k.c., jak i art. 448 k.c. Choć w jednym i drugim chodzi o wynagrodzenie krzywdy to przyjmuje się, że przepisy te mają odrębne pole zastosowania[848]. Na podstawie art. 445 k.c. może być przyznane zadośćuczynienie pieniężne wyłącznie w razie naruszenia wybranych dóbr natomiast na podstawie art. 448 k.c. zadośćuczynienie może być przyznane przy naruszeniu wszystkich dóbr osobistych. Należy mieć także na uwadze, że w przypadkach uszkodzenia ciała i wywołania rozstroju zdrowia, o których mowa w art. 445 k.c., zadośćuczynienie pieniężne może nie być jedynym świadczeniem, bo może być przyznane obok środków odszkodowawczych z art. 444 k.c. Art. 444 k.c. stanowi, że naprawienie szkody obejmuje wszelkie wynikłe z tego powodu koszty. Na żądanie poszkodowanego sprawca może być zobowiązany do naprawienia szkody poprzez wyłożenie z góry sumy potrzebnej na koszty leczenia, a jeżeli poszkodowany stał się inwalidą, także sumy niezbędnej na koszty związane z przygotowaniem do innego zawodu. Naprawienie szkody może polegać na przyznaniu poszkodowanemu odpowiedniej renty, gdy utracił on całkowicie lub częściowo zdolność do pracy zarobkowej albo jeżeli zwiększyły się jego potrzeby lub zmniejszyły się widoki powodzenia na przyszłość.

Nie dopuszcza się przyznania zadośćuczynienia pieniężnego za naruszenie osobno każdego dobra osobistego np. dobra osobistego w postaci prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, za naruszenie dobra osobistego w postaci godności pracowniczej i za naruszenie dobra osobistego w postaci zdrowia i związany z tym uszczerbek na zdrowiu. Z tytułu jednej tej samej krzywdy może przysługiwać jedno zadośćuczynienie, niezależnie od tego ile dóbr osobistych zostało naruszonych[849].

Przyznanie zadośćuczynienia pieniężnego zależy od spełnienia ustawowo zakreślonych przesłanek i od uznania sądu. Zasądzenie zadośćuczynienia lub określonej sumy pieniężnej na wskazany cel społeczny ma bowiem charakter fakultatywny. Znaczy to, że mimo spełnienia ustawowych przesłanek żądanie takie może nie musi być uwzględnione przez sąd. Świadczy o tym zwrot użyty w art. 448 k.c. „sąd może" jak i funkcja zadośćuczynienia. Przyznanie lub nie ochrony w tej formie zależy od ustaleń dokonanych przez sąd na podstawie całokształtu okoliczności faktycznych, w tym winy sprawcy naruszenia dóbr osobistych, jej stopnia oraz rodzaju naruszonego dobra [850]. Ocena okoliczności i decyzja o przyznaniu zadośćuczynienia pieniężnego została pozostawiona swobodnej ocenie sędziego rozpatrującego daną sprawę w ramach tzw. prawa sędziowskiego [851]. Swoboda nie oznacza jednak dowolności oceny. Tylko w wyjątkowych przypadkach sąd może odmówić zasądzenia jakiekolwiek zadośćuczynienia, przy czym odmowa

[848] M. Safjan, *Ochrona majątkowa dóbr osobistych po zmianie przepisów Kodeksu cywilnego*, PPH 1997, nr 1, s. 13.
[849] Wyrok SN z 9.07.2009 r., II PK 311/08, Lex nr 533041.
[850] Wyrok SN z 19.04.2006 r., II PK 245/05, OSNP 2007, nr 7-8, poz. 101.
[851] Postanowienie SN z 9.10.2020 r., II CSK 87/20, Lex nr 3073105.

powinna być oparta na obiektywnych podstawa [852] . Oddalenie powództwa o przyznanie zadośćuczynienia czy zasądzenia określonej kwoty na cel społeczny może nastąpić w razie znikomości ujemnych następstw [853] , przebaczenia sprawcy czy niewłaściwego zachowania poszkodowanego, a także, gdy na tle oceny całokształtu okoliczności można uznać, że wystarczające są z punktu widzenia interesów ochrony poszkodowanego, przewidziane w art. 24 k.c. i zastosowane już środki niemajątkowe ochrony dóbr osobistych (przeproszenie, złożenie oświadczenia, podjęcie innych działań zmierzających do usunięcia skutków naruszenia)[854]. Sąd może odmówić zasądzenia zadośćuczynienia w przypadku znikomego wymiaru cierpień i innych negatywnych konsekwencji doznanych przez poszkodowanego na skutek naruszenia dobra osobistego czy też podejmowanych przez naruszyciela dóbr osobistych dobrowolnym działaniem mającym na celu zniwelowanie czy też zmniejszenie doznanych przez poszkodowanego negatywnych konsekwencji [855] . Zadośćuczynienie pieniężne nie będzie przyznane z powodu cierpień wywołanych uszczerbkiem majątkowym np. z powodu utracenia zarobku[856].

W orzecznictwie może dochodzić do nieprawidłowości w zakresie zastosowania art. 448 k.c. do sytuacji naruszenia przez pracodawcę dobowego lub tygodniowego okresu odpoczynku [857] . Dochodzenie zadośćuczynienia na podstawie art. 24 § 1 k.c. w zw. z art. 448 k.c. z tytułu normatywnych okresów odpoczynku nie daje się bowiem pogodzić z jego funkcją kompensacyjną.

Nie oczywistą stała się sytuacja zasądzenia zadośćuczynienia za krzywdę osobom najbliższym poszkodowanemu, który doznał ciężkiego i trwałego uszczerbku na zdrowiu. Ugruntowane stanowisko, że ochrona na podstawie art. 448 k.c. przysługuje nie tylko w razie zerwania więzi przez śmierć, ale także w przypadku faktycznej niemożności nawiązania i utrzymywania kontaktu właściwego dla danego rodzaju stosunków, z powodu ciężkiego i głębokiego upośledzenia funkcji życiowych poszkodowanego [858] wymaga zweryfikowania po uchwale Sądu Najwyższego (7) z dnia 22 października 2019 roku. Sąd stwierdził, że „osobie bliskiej poszkodowanego, który na skutek czynu niedozwolonego doznał ciężkiego i trwałego rozstroju zdrowia, nie przysługuje zadośćuczynienie pieniężne na podstawie art. 448 k.c.”[859] co uzasadnił tym, że „Przyznanie zadośćuczynienia osobom bliskim poszkodowanego, który doznał poważnego uszczerbku na zdrowiu, stanowiłoby nie korektę czasowych ram obowiązywania normy ustanowionej przez ustawodawcę, ale stworzenie przez orzecznictwo zupełnie nowej normy, która nigdy wcześniej nie została wprowadzona przez ustawodawcę ani też przez niego uznana”.

[852] A. Szpunar, *Zadośćuczynienie za szkodę majątkową*, Bydgoszcz 1999, s. 81.
[853] Wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z 24.07.2008 r., I ACa 1150/06.
[854] Wyrok SN z 16.04.2002 r., V CKN 1010/00, OSN 2003, nr 4, poz. 56.
[855] Wyrok SN z 30.01.2024 r., II CSKP 1269/22, Lex nr 3716744.
[856] J. Panowicz-Lipska, *Majątkowa ochrona dóbr osobistych*, Warszawa 1975, s. 38.
[857] P. Prusinowski, *Okresy odpoczynku a naruszenie dóbr osobistych pracownika*, PiZS 2019, nr 4, s. 40-44.
[858] Wyrok SN z 9.08.2016 r., II CSK 719/15, OSNC 2017/5/60; uchwały (7) SN z 27.03.2018 r., III CZP 36/17; III CZP 60/17, III CZP 69/17, Biuletyn SN Izba Cywilna 2018, nr 4, str. 3-5.
[859] Uchwała wydana przez Izbę Kontroli Nadzwyczajnej i Spraw Publicznych SN z 22.10.2019 r. uchwała (7), INSNZP 2/19.

Do dochodzenia zadośćuczynienia uprawniony jest każdy poszkodowany, zatem i pracownik. Przysługują mu żądania o charakterze niemajątkowym (art. 24 § 1 k.c.) i żądania typu majątkowego (art. 24 § 2 k.c., art. 445 k.c. i art. 448 k.c., które stosuje się do pracowników przez art. 300 k.p. Może z nimi wystąpić w odrębnych procesach według właściwości rzeczowej dla każdego z tych żądań. Gdy jednak oba typy żądań zgłosi łącznie do jednego procesu to żądanie z art. 448 k.c. podlega rozpoznaniu z mocy art. 17 pkt 1 k.p.c. przez sąd okręgowy jako sąd pierwszej instancji. Podobnie ma się rzecz, jeżeli łącznie z powództwem o ochronę dóbr osobistych poszkodowany wystąpi z żądaniem o zasądzenie odszkodowania na podstawie art. 415 i następnych k.c. W razie wątpliwości co do właściwości rzeczowej sądu pamiętać należy, że art. 17 pkt 1 k.p.c. daje jedynie możliwość, a nie stwarza obowiązku dochodzenia roszczenia z art. 448 k.c. lub z art. 415 k.c. „łącznie" z prawami niemajątkowymi przed sądem okręgowym.

Odpowiedzialność za krzywdę będzie ponosić każdy, kto jest sprawcą naruszenia lub odpowiada za sprawcę. Za naruszenie dóbr osobistych pracownika odpowiedzialność może ponieść zarówno osoba prawna jak i osoba fizyczna – piastun organu osoby prawnej. Kryterium, które o tym decyduje jest ustalenie w jakim charakterze były podjęte działania naruszające. Jeżeli osoba fizyczna wystąpiła w roli organu osoby prawnej to naruszenie dóbr osobistych należy wiązać bezpośrednio z działaniem organu, a to rodzi odpowiedzialność osoby prawnej [860] . Odpowiedzialność osoby prawnej za naruszenie cudzych dóbr osobistych wskutek postawienia zarzutów krytycznych, może wchodzić w grę tylko wtedy, gdy wypowiedź pochodzi od osoby pełniącej funkcję organu osoby prawnej. Możliwa jest także konstrukcja odpowiedzialności solidarnej osoby prawnej i osoby fizycznej – piastuna organu, chociaż w takiej sytuacji należy badać okoliczności faktyczne w celu ustalenia czy zachodzi związek działaniem organu[861]. Osoba prawna nie odpowiada za skutki działania osoby fizycznej powstałe „przy okazji" sprawowania funkcji organu[862]. Gdy naruszenia dopuściła się osoba nie będąca organem osoby prawnej to roszczenie o zadośćuczynienie pieniężne może być skierowane przeciwko osobie prawnej, tylko jeżeli do naruszenia doszło przy wykonywaniu powierzonych jej czynności. W zakresie odpowiedzialności majątkowej za krzywdę należy odpowiednio stosować przepisy kodeksu cywilnego o odpowiedzialności za szkodę wyrządzoną czynem niedozwolonym, w tym także art. 430 k.c.[863].

[860] Wyrok SN z 3.12.2010 r., I PK 120/10, OSNP 2012, nr 3-4, poz. 39.
[861] M. Wałachowska [w:] M. Habdas, M. Fras (red.) *Kodeks cywilny. Komentarz*, t. III. *Zobowiązania. Część ogólna (art 353-534)*, Warszawa 2018, s. 420.
[862] P. Lewandowski, *O relacji dóbr osobistych osób prawnych i osób fizycznych*, Studia Prawnoustrojowe 2019, nr 46, s. 235.
[863] Wyrok SA w Krakowie z 28.09.1999 r., I ACa 464/99, TPP 2002, nr 3, s. 131.

5.3.3.1. Przesłanki przyznania zadośćuczynienia pieniężnego na podstawie art. 448 k.c.

Zgodnie z treścią art. 448 k.c. w razie naruszenia dobra osobistego sąd może przyznać temu, czyje dobro osobiste zostało naruszone, odpowiednią sumę tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę lub na jego żądanie zasądzić odpowiednią sumę pieniężną na wskazany przez niego cel społeczny, niezależnie od innych środków potrzebnych do usunięcia skutków naruszenia. Powstanie cywilnej odpowiedzialności sprawcy naruszenia dobra osobistego uzależnione jest od trzech przesłanek: zdarzenia naruszającego dobro osobiste, wystąpienia szkody niemajątkowej (krzywdy) oraz związku przyczynowego między tym czynem a szkodą. Przesłanki te dotyczą zarówno odpowiedzialności deliktowej jak i kontraktowej. Wymienione przesłanki można nazwać dodatkowymi, bo pierwszoplanowe znaczenie ma wykazanie przed sądem wystąpienia przesłanek ochrony dóbr osobistych, czyli istnienie dobra osobistego, okoliczności zagrożenia lub naruszenia tego dobra, bezprawność zagrożenia lub naruszenia. Dopiero stwierdzenie, że przedmiotem naruszenia dokonanego przez sprawcę jest konkretne dobro osobiste, jedno z prawnie chronionych, uaktywni przesłankę wystąpienia szkody niemajątkowej (krzywdy) i roszczenie o zadośćuczynienie. Zadośćuczynienie pieniężne jest zatem przyznawane za krzywdę wyrządzoną naruszeniem dóbr osobistych, a nie za samo ich naruszenie.

Na gruncie unormowania art. 448 k.c. sporne było, czy wina sprawcy jest przesłanką zadośćuczynienia pieniężnego, czy też wystarczającą przesłanką jest bezprawność działania sprawcy naruszenia dóbr osobistych[864]. Dominuje pogląd, że art. 448 k.c. może mieć zastosowanie tylko w razie zawinionego naruszenia dóbr osobistych[865]. Art. 448 k.c. umiejscowiony jest w kodeksie cywilnym w tytule „Czyny niedozwolone", a takie umiejscowienie wskazuje na powiązanie przepisu z zasadami rządzącymi się odpowiedzialnością deliktową, a w reżimie odpowiedzialności deliktowej podstawą zasądzenia zadośćuczynienia pieniężnego jest wina[866]. Wina jest przesłanką odpowiedzialności sprawcy, chociażby występowała ona w najlżejszej jej postaci tj. niedbalstwa rozumianego jako niedołożenie należytej staranności wymaganej w stosunkach danego rodzaju[867]. W wyroku z dnia 11 grudnia 2013 r. Sąd Najwyższy stwierdził, że „Przesłanką odpowiedzialności przewidzianej w art. 448 k.c. jest nie tylko bezprawne, lecz także zawinione działanie sprawcy naruszenia dobra osobistego. Podstawą przyznania świadczeń

[864] Do momentu zmiany brzmienia art 448 k.c. w 1996 r. nie było wątpliwości, że odpowiedzialność sprawcy uzależniona jest od naruszenia zawinionego i to winy w stopniu umyślnym, której cechą jest przewidywanie i chęć wywołania danego skutku. Z kolei na tle art 24 § 1 k.c. kwestia winy sprawcy jest prawnie obojętna. Odpowiedzialność związana jest z działaniem bezprawnym.

[865] B. Kordasiewicz, *Cywilnoprawna ochrona prawa do prywatności*, Kwartalnik Prawa Prywatnego, R. IX, 2000, z. 1, s. 68.

[866] B. Lewaszkiewicz-Petrykowska, *W sprawie wykładni art 448 k.c*., PS 1997, nr 1, s. 3; J. Pietrzykowski, *Nowelizacja kodeksu cywilnego z 23 sierpnia 1996 r.*, PS 1997, nr 3 s. 3; A. Szpunar, *Zadośćuczynienie za szkodę niemajątkową*, Warszawa 2004, s.212.

[867] A. Szpunar, *Zadośćuczynienie za szkodę niemajątkową*, Warszawa 2004, s. 211-214; M. Safjan, *Komentarz do art 448* [w:] K. Pietrzykowski (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz*, t. I, Warszawa 2005, s. 1314; także postanowienie SN z 23.07.2020 r., II CSK 101/20, Lex nr 3060759.

wymienionych w art. 448 k.c., jednakową dla zadośćuczynienia i świadczenia na cel społeczny jest zarówno wina umyślna, jak i wina nieumyślna (w tym nawet *culpa levissima*) sprawcy naruszenia dobra osobistego”[868]. Stanowisko co do rodzaju winy nie jest bez znaczenia. Rodzaj i stopień winy ma wpływ na zakres odpowiedzialności przewidzianej w art. 448 k.c., a zarazem na wysokość zasądzanego zadośćuczynienia. Wysoki stopień zawinienia, a zwłaszcza wina umyślna, może wpływać na podwyższenie wysokości zadośćuczynienia.

Odpowiedzialność może być jednak od winy niezależna. Wina nie będzie konieczną przesłanką odpowiedzialności, gdy sprawca będzie odpowiadał na zasadzie ryzyka[869]. Świadczy to o dualistycznym rozumieniu zasady odpowiedzialności. Wydaje się, że taka sytuacja nie znajduje uzasadnienia ani jurydycznego ani aksjologicznego z punktu widzenia ochrony dóbr osobistych.

5.3.3.2. Funkcja zadośćuczynienia

Poszczególne środki ochrony, zarówno majątkowe, jak i niemajątkowe wypełniają różne funkcje. Generalnie ich celem jest kompensacja, prewencja, represja, a także udzielenie poszkodowanemu satysfakcji. Funkcje spełniane przez te roszczenia nie w każdym przypadku są jednakowe, niektórym środkom można przypisać głównie funkcję kompensacyjną, a w mniejszym stopniu represyjną czy prewencyjną, a innym odmiennie.

Zadośćuczynienie pieniężne spełnia funkcję kompensacyjną. Celem przewidzianego w art. 448 k.c. zadośćuczynienia jest „usunięcie skutków naruszenia”, a taki cel jest właściwy funkcji kompensacyjnej. Generalnie sprowadza się ona do wyrównania uszczerbku w dobrach prawnie chronionych i przywrócenia stanu, jaki istniałby gdyby nie doszło do zdarzenia, które szkodę wywołało (art 361 § 2 k.c.). Za funkcją kompensacyjną zadośćuczynienia pieniężnego opowiedział się Sąd Najwyższy już w 1973 r.[870.] Wyjaśnił, że kompensacyjny cel zadośćuczynienia ma polegać na wynagrodzeniu krzywdy przez zaspokojenie w większym zakresie potrzeb poszkodowanego. Poszkodowany powinien otrzymać od sprawcy szkody taką sumę pieniężną, aby w konkretnych okolicznościach była ona odpowiednia do zatarcia lub co najmniej złagodzenia odczucia krzywdy i do odzyskania równowagi psychicznej. Zadośćuczynienie pieniężne powinno odpowiadać rozmiarom krzywdy. Suma pieniężna nie powinna być wysoka, bo zamiast funkcji kompensacyjnej w pierwszej kolejności będzie realizować funkcję represji majątkowej. Zadośćuczynienie zaś nie służy ukaraniu lub dyscyplinowaniu sprawcy. Kwota zadośćuczynienia nie może też być zbyt niska w stosunku do korzyści, jakie osiągnął lub zamierzał osiągnąć sprawca, bo wtedy zadośćuczynienie pieniężne nie będzie spełniało żadnej funkcji, ani represyjnej ani prewencyjnej ani kompensacyjnej.

[868] Wyrok SN z 11.12.2013 r., IV CSK 188/13, Lex nr 1444338.
[869] Generalną podstawę odpowiedzialności stanowi wina sprawcy (art 415 k.c.). Odpowiedzialność na zasadzie ryzyka (także na zasadach współżycia społecznego) wchodzi w grę tylko w przypadkach wyraźnie w ustawie wskazanych.
[870] Uchwała SN (7) z 8.12.1973 r., III CZP 37/73, OSNCP 1974, nr 9, poz. 145.

Stanowisko, że podstawową funkcją zadośćuczynienia pieniężnego za naruszenie dóbr osobistych jest funkcja kompensacyjna Sąd Najwyższy zaprezentował w kolejnych wyrokach; w wyroku z dnia 10 marca 2006 r.[871], w uchwale z dnia 19 czerwca 2007 r., w wyroku z dnia 24 stycznia 2008 r.[872] oraz w wyroku z dnia 21 lutego 2020 r.[873]. Główną funkcją odpowiedzialności jest kompensata szkody, co do zasady pełna. Zadośćuczynienie ma wynagrodzić doznaną krzywdę, ukoić lub złagodzić negatywne doznania (cierpienia) fizyczne i psychiczne wywołane naruszeniem dóbr osobistych i ma pozwolić poszkodowanemu na poprawę jakości życia[874].

Przy ustalaniu wysokości zadośćuczynienia pieniężnego ujawnia się także funkcja represyjna i prewencyjna. Obie funkcje nakładają się na siebie. Kwota zadośćuczynienia sięga do kieszeni sprawcy, spełnia zatem funkcję represyjną, a że jednocześnie odstrasza przed kolejnym naruszeniem to spełnia funkcję prewencyjną. Stopień, w jakim zadośćuczynienie pieniężne powinno spełniać także funkcję represyjną i prewencyjną nie jest stały. „Świadczenie to powinno przynieść poszkodowanemu naruszeniem dóbr osobistych należną mu satysfakcję stosowną do doznanej krzywdy, ale z uwzględnieniem okoliczności, w jakich doszło do naruszenia dóbr osobistych. Nasilenie represyjnego, a w konsekwencji także prewencyjnego oddziaływania zadośćuczynienia pieniężnego powinno mieć miejsce w razie ciężkiego naruszenia dóbr osobistych. Dotyczy to w szczególności sytuacji, w których naruszycielowi można przypisać winę umyślną, niskie pobudki i niegodziwy cel jego działania, dopuszczenie się naruszenia dóbr osobistych mimo pełnej świadomości uwarunkowań prawnych podjętego działania tj. jego bezprawności, kierowanie się chęcią osiągnięcia własnych korzyści, w tym korzyści majątkowych”[875]. W podsumowaniu mogę stwierdzić, że niezależnie od tego, że zadośćuczynienie spełnia funkcję kompensacyjną, to spełnia także dwie dodatkowe funkcje, a mianowicie funkcję represyjną i prewencyjną.

5.3.3.3. Wysokość przyznawanego zadośćuczynienia

Przepisy kodeksu cywilnego nie wskazują kryteriów, jakie należałoby uwzględnić przy ustalaniu wysokości zadośćuczynienia pieniężnego. Zresztą, ustawowe wskazanie kryteriów wydaje się być zadaniem niewykonalnym. Problematyka szkody w sferze niemajątkowej jest bowiem zbyt złożona. Zadośćuczynienie ma na celu naprawienie krzywdy, a krzywda jest pojęciem trudnym do ustalenia i oszacowania, bo w znacznej mierze dotyczy subiektywnych odczuć, cierpień psychicznych, fizycznych i moralnych. W kategoriach ekonomicznych kompensatę za krzywdę można oceniać jedynie w sposób przybliżony, a zatem niedoskonały. Dla spełnienia swojej

[871] Wyrok SN z 10.03.2006 r., IV CSK 80/05, OSNC 2006, nr 10, poz. 175.
[872] Uchwała SN z 19.06.2007r., III CZP 54/07, OSNC-ZD 2008/2/36; wyrok SN z 24.01.2008r., I CSK 319/07, Lex nr 448025.
[873] Wyrok SN z 21.02.2020 r., I CSK 565/18, OSNC 2020, nr 12, poz. 105.
[874] Wyrok SA w Warszawie z 8.02.2017 r., VI ACa 1870/15, Lex nr 2337036.
[875] Wyrok SN z 21 lutego 2020 r., I CSK 565/18, OSNC 2020, nr 12, poz. 105.

kompensacyjnej funkcji zadośćuczynienie pieniężne powinno być w takiej wysokości, aby przedstawiło dla poszkodowanego wartość odczuwalną ekonomicznie[876]. Choć pieniądze nie mogą naprawić krzywdy już doznanej, to powinny dać poszkodowanemu pewną dozę zadowolenia[877]. Chodzi o kompensacyjny charakter zadośćuczynienia pieniężnego.

W art. 448 k.c. mowa jest jedynie o „odpowiedniej sumie tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę"'. Ustawodawca nie wskazał jakimi kryteriami należy się kierować przy określeniu tej kwoty. Stało się to zadaniem doktryny i orzecznictwa. Szczególnie pomocne są kryteria wypracowane przez orzecznictwo na gruncie art. 445 k.c.[878]. Podstawowym kryterium jest rozmiar i intensywność doznanej krzywdy. Należy uwzględnić rodzaj naruszonego dobra, zakres naruszenia i trwałość skutków naruszenia[879]. Ich ocenę przeprowadza się według zobiektywizowanych kryteriów i przy uwzględnieniu sytuacji osobistej i zawodowej poszkodowanego. W przypadku poszkodowanego konieczne jest uwzględnienie „wszystkich okoliczności istotnych dla określenia rozmiaru doznanej krzywdy, takich jak: wiek poszkodowanego, stopień cierpień fizycznych i psychicznych, ich intensywność i czas trwania, nieodwracalność następstw uszkodzenia ciała lub wywołania rozstroju zdrowia (kalectwo, oszpecenie), rodzaj wykonywanej pracy, szanse na przyszłość, poczucie nieprzydatności społecznej, bezradność życiowa oraz inne składniki podobnej natury" [880] . Rozmiar doznanej przez poszkodowanego krzywdy nie jest jedynym wyznacznikiem „odpowiedniości" zadośćuczynienia pieniężnego[881]. Orzecznictwo wskazuje także na kryterium stopnia zawinienia sprawcy, motywację sprawcy, w szczególności czy działał z niskich pobudek, w celu uzyskania określonych korzyści i czy je uzyskał, zachowanie sprawcy po wyrządzeniu krzywdy (czy był obojętny, pojednawczy, konfliktowy), na zasięg podmiotowy krzywdy i zachowanie samego poszkodowanego np. czy przyczynił się do powstania lub zwiększenia szkody[882]. Obojętne zachowanie się sprawcy szkody i niepodjęcie żadnych starań o złagodzenie skutków może pogłębić poczucie krzywdy. Zaznaczyć trzeba, że żadne kryterium nie powinno samodzielnie decydować o „odpowiedniości" kwoty zadośćuczynienia.

W swojej ocenie sąd musi uwzględnić wszystkie okoliczności danego zdarzenia. Pojęcie „odpowiednia suma pieniężna" należy rozumieć jako wymóg indywidualizowania sytuacji

[876] Wyroki SN z 12.07.2002 r., V CKN 1114/00, Lex nr 56055; z 29.05.2008 r., III CSK 78/08, Lex nr 1620477.
[877] W. Czachórski, *Zobowiązania. Zarys wykładu*, Warszawa 1995, s. 195.
[878] Wyrok SN z 27.03.2019 r., V CSK 77/18, Lex nr 2652328.
[879] Wyrok SN z 20.04.2006 r., IV CSK 99/05, Lex nr 198509.
[880] Wyrok SN z 9.11.2007 r., V CSK 245/07, Legalis 97627.
[881] Wyrok SN z 20.03.1998 r., II CKN 650/97; Legalis nr 348465.
[882] Wyroki SN z 15.12.1965 r., II PR 280/65, Legalis nr 12521; z 10.10.1967 r., I CR 224/67, Legalis nr 13237; 19.08.1980 r., IV CR 283/80, Legalis nr 22193; z 10.12.1997 r., III CKN 219/97; z 20.03.1998 r., II CKN 650/97; Legalis nr 348465; z 11.07.2000 r., II CKN 1119/98; z 12.10.2000 r., IV CKN 128/00, Legalis nr 277916; z 12.09.2002 r., IV CKN 1266/00, Legalis nr 61715; z 29.09.2004 r., II CK 531/03, Legalis nr 277051; z 30.01.2004 r., I CK 131/03, Legalis nr 66874; z 28.06.2005 r., I CK 7/05, Legalis nr 354618; z 9.11.2007 r., V CSK 245/07, Legalis nr 97627; z 28.05.2008 r., II CSK 78/08; z 7.03.2014 r., IV CSK 374/13, Legalis nr 797040; z 26.11.2019 r., IV CSK 386/18, Legalis nr 2294243.

poszkodowanego z uwzględnieniem całokształtu okoliczności sprawy oraz odniesieniem się do okoliczności obiektywnych[883]. Wysokość przyznawanej kwoty zadośćuczynienia powinna być tak ukształtowana, by stanowiła „ekwiwalent wycierpianego bólu"[884]. Na żądanie poszkodowanego sąd może przyznać nawet przysłowiową złotówkę, tylko że wtedy zadośćuczynienie będzie miało jedynie wymiar moralny.

Nie wszystkie tak licznie wymieniane kryteria orzecznictwo traktuje jednakowo. Sporne jest kryterium „poziomu życia" poszkodowanego. Sądy wielokrotnie zajmowały stanowisko, że stopa życiowa poszkodowanego nie ma wpływu na wysokość zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę[885]. W wyroku z dnia 28 lipca 2017 r. Sąd Najwyższy stwierdził, że stopa życiowa poszkodowanego nie może wpływać na wysokość zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę i nie może wyznaczać należnej mu rekompensaty, bo „Takie pojmowanie funkcji kompensacyjnej zadośćuczynienia prowadziłoby do różnicowania krzywdy, w zależności od statusu materialnego poszkodowanego, co godziłoby w zagwarantowaną w art. 32 Konstytucji zasadę równości wobec prawa, a także w powszechne poczucie sprawiedliwości. Nie zasługuje zatem na podzielenie stanowisko, jakoby realia ekonomiczne wyznaczające standard życia osób pobierających świadczenia emerytalne mogły stanowić podstawę do obniżenia wysokości zadośćuczynienia" [886]. Uwzględnianie poziomu życia poszkodowanego odrzucił też Sąd Apelacyjny w Katowicach w wyroku z dnia 17 listopada 2016 r.[887] Na brak znaczenia poziomu życia poszkodowanego dla wyznaczania odpowiedniej kwoty tytułem zadośćuczynienia wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27 listopada 2018 r. mówiąc, że „Suma pieniężna przyznana tytułem zadośćuczynienia ma stanowić przybliżony ekwiwalent poniesionej szkody niemajątkowej. Powinna zatem wynagrodzić poszkodowanemu doznane przez niego cierpienia fizyczne i psychiczne oraz ułatwić przezwyciężanie ujemnych przeżyć. Nie oznacza to jednak, że formą złagodzenia doznanej krzywdy powinna być możliwość nabycia określonych dóbr konsumpcyjnych o wartości odpowiadającej poziomowi życia poszkodowanego. Takie pojmowanie funkcji kompensacyjnej prowadziłoby bowiem do różnicowania krzywdy, a tym samym wysokości zadośćuczynienia, zależnie od stopy życiowej poszkodowanego"[888]. Wysokości sumy odpowiedniej nie może opierać też na kryterium stopy życiowej poszkodowanego powiązanej z jego miejscem zamieszkania. Powiązanie sumy zadośćuczynienia z regionem czy miejscowością prowadziłoby do dysproporcji i nierówności wobec prawa. Z kolei Sąd Apelacyjny w Krakowie[889] w uzasadnieniu

[883] Wyrok SN z 26.11.2019 r., IV CSK 386/18, Legalis nr 2294243.
[884] A. Rzetecka-Gil, *Komentarz do Kodeksu cywilnego*, Lex/el.
[885] Wyroki SN z 29.08.2017 r., I PK 244/16, Lex nr 2389576; z 4.11.2014 r., III PK 24/14, Lex nr 1663490; z 17.09.2010 r., II CSK 94/10, Lex nr 672675; z 11.10.2002 r., I CKN 1065/00, Lex nr 332901; wyrok SA w Szczecinie z 20.04.2016 r., I ACa 1103/15, Lex r 2079212, wyrok SA w Warszawie z 18.12.2015 r., I ACa 509/15, Lex nr 1979327.
[886] Wyrok SN z 28.07.2017 r., II CSK 311/16, Legalis nr 1683015.
[887] Wyrok SA w Katowicach z 17.11.2916 r., I ACa 662/16, Legalis nr 1546720.
[888] Wyrok SN z 27.11.2018 r., I PK 208/17, Lex nr 2583111.
[889] Wyrok SA w Krakowie z 20.05.2015 r., I ACa 332/15, Legalis nr 1285569.

wyroku z dnia 20 maja 2015 r. wskazał, że wysokość zadośćuczynienia nie może abstrahować od poziomu życia osoby, której przysługuje zadośćuczynienie, gdyż jej stopa życiowa rzutować będzie na rodzaj wydatków konsumpcyjnych mogących zrównoważyć doznane cierpienie. Podobnie orzekł Sąd Apelacyjny w Poznaniu, wskazując w wyroku z dnia 30 sierpnia 2012 r., że „Poziom życia poszkodowanego może stanowić okoliczność uwzględnianą przy określeniu odpowiedniej kwoty tytułem zadośćuczynienia”[890]. Patrząc na wysokość zadośćuczynienia z punktu widzenia sytuacji majątkowej sprawcy naruszenia, w wyroku z dnia 4 lipca 2019 r.[891] . Sąd Apelacyjny w Warszawie, na kanwie sprawy o naruszenie dóbr osobistych poprzez publikację materiału prasowego wskazał, że jeżeli wysokość zasądzonego zadośćuczynienia nie uwzględnia sytuacji majątkowej osoby odpowiedzialnej i orientuje się wyłącznie na kompensatę uszczerbku niemajątkowego poszkodowanego to iluzoryczna staje się funkcja represyjna i prewencyjna.

Innym spornym kryterium jest kryterium przeciętnej stopy życiowej społeczeństwa. Wprowadził je Sąd Najwyższy w latach sześćdziesiątych[892]. Uważano, że wartość odpowiednia zadośćuczynienia powinna być wartością „utrzymaną w granicach odpowiadających aktualnym warunkom i przeciętnej stopie życiowej społeczeństwa”[893], powinno uwzględniać „stopę życiową społeczeństwa kraju, w którym mieszka poszkodowany”[894]. Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że ”Użyte w art. 445 § 1 Kodeksu cywilnego pojęcie sumy odpowiedniej choć ma charakter sumy niedookreślony, tym niemniej w orzecznictwie wskazuje się kryteria, którymi należałoby kierować się przy ustalaniu wysokości zadośćuczynienia, a mianowicie to, że musi ono mieć charakter kompensacyjny, a więc musi przedstawiać odczuwalną wartość ekonomiczną, nie będącą jednakże wartością nadmierną w stosunku do doznanej krzywdy. Z tego wynika, że wartość odpowiednia to wartość utrzymana w granicach odpowiadających aktualnym warunkom i przeciętnej stopie życiowej społeczeństwa”[895]. Podobnie wypowiedział się Sąd Apelacyjny w Katowicach w wyroku z dnia 7 lutego 2008 r. w którym stwierdził, że „Wysokość zadośćuczynienia wyznaczają dwie granice. Z jednej strony musi ono przedstawiać wartość ekonomicznie odczuwalną, z drugiej zaś powinno być utrzymane w rozsądnych granicach, odpowiadających aktualnym warunkom i przeciętnej stopie życiowej. Zasada umiarkowanego (a przy tym, jak się należy domyślać, wyważonego i sprawiedliwego) rozmiaru zadośćuczynienia trafnie łączy się z wysokością stopy życiowej społeczeństwa, gdyż zarówno ocena, czy jest ono realne, czy nie nadmierne, pozostawać musi w związku z poziomem życia”[896]. Konsekwencją stosowania zasady umiarkowanej wysokości zadośćuczynienia była tendencja do zasądzania sum raczej skromnych. Gdy zróżnicowanie

[890] Wyrok SA w Poznaniu z 30.08.2012 r., III APa 15/12, Lex nr 1217745.
[891] Wyrok SA w Warszawie z 4.07.2019 r., V Ca 459/18, niepubl.
[892] Wyrok SN z 24.06.1965 r., I PR 203/65, Lex nr 13394.
[893] Wyrok SN z 4.02.2008 r., III KK 349/07; Lex nr 395071.
[894] Wyrok SA w Katowicach z 17.03.2010 r., I ACa 50/10, Lex nr 1120375.
[895] Wyrok SN z 4.02.2008 r., III KK 349/07, Lex nr 395071.
[896] Wyrok SA w Katowicach z 7.02.2008 r., II AKa 22/08, Lex nr 410351.

ekonomiczne społeczeństwa stało się większe, ograniczenie się do przeciętnej stopy życiowej uznano za niewystarczające. W wyroku z dnia 27 września 2013 r. Sąd Apelacyjny w Łodzi zwrócił uwagę, że kwestia „odpowiedniości" wielkości zadośćuczynienia w stosunku do aktualnych warunków i przeciętnej stopie życiowej społeczeństwa nie może mieć decydującego znaczenia. Może stanowić tylko pomocnicze kryterium przy ocenie wysokości zadośćuczynienia. Nie może być wyłącznym miernikiem wartości zadośćuczynienia i nie może być stosowane mechanicznie. „Sytuacja materialna poszkodowanego czy przeciętna stopa życiowa społeczeństwa nie determinują bowiem rozmiaru krzywdy, a to ta wielkość jako szkoda niematerialna podlega rekompensacie"[897].

Spornym pozostaje w orzecznictwie, czy niepodjęcie lub przerwanie terapii psychologicznej przez poszkodowanego może wpływać na wysokość zadośćuczynienia. Odpowiedź powinna być negatywna. Okoliczność ta nie powinna rzutować na niższy wymiar zadośćuczynienia. Rozmiar krzywdy pozostaje niezmieniony. Sam fakt niepodjęcia leczenia nie wskazuje, że cierpienie nie było głębokie. Zwykłe doświadczenie życiowe wskazuje bowiem, że niepodjęcie terapii psychologicznej może nastąpić z różnych przyczyn. Ewentualnie zaś branie pod uwagę tej okoliczności powinno odbyć się z uwzględnieniem tych przyczyn, a przede wszystkim konstrukcji osobowościowej osoby poszkodowanej.

W orzecznictwie wypracowano kryteria mające wpływ na obniżenie zadośćuczynienia. Mowa o poziomie przyczynienia się poszkodowanego do powstania szkody. Przyczynienie się poszkodowanego nie może być przy tym wyłączną przyczyną jej wyrządzenia, bo wtedy sam poszkodowany jest sprawcą szkody[898]. Nie może być wyłącznym kryterium samo porównanie przyczynienia się poszkodowanego z przyczynami szkody obciążającymi sprawcę z pominięciem w tym porównaniu ciężaru naruszonych przez te podmioty obowiązków, stopnia naruszenia przez nich obiektywnych reguł postępowania i stopnia ich winy. Pozwany pracodawca nie może zwolnić się od odpowiedzialności zarzutem, że również poszkodowany pracownik nie dopełnił swoich obowiązków [899] . Miarkowanie zadośćuczynienia powinno następować „stosownie do okoliczności"[900].

Przy ustalaniu wysokości zadośćuczynienia pieniężnego sąd niewątpliwie powinien uwzględnić obiektywne okoliczności. Problematyczne jest, czy powinien uwzględnić także subiektywne odczucia poszkodowanego, w tym stopień jego wrażliwości, który przecież jest różny u różnych osób. Ocenę należy pozostawić sądowi. Wysokość kwoty zadośćuczynienia pieniężnego jest bowiem ocenna. Ustalenie jako kwota w konkretnych okolicznościach jest kwotą „odpowiednią" należy do sfery swobodnego, a nie dowolnego, uznania sędziowskiego. Kwota ta może być korygowana przez sąd drugiej instancji tylko wtedy, gdy przy uwzględnieniu wszystkich

[897] Wyrok SA w Łodzi z 27.09.2013 r., I ACa 457/13, Legalis nr 740737.
[898] Wyrok SN z 5.02.2014 r., V CSK 166/13, Lex nr 1464695.
[899] Wyrok SN z 3.08.2007 r., I UK 367/06, OSNP 2008, nr 19-20, poz. 294.
[900] Wyrok SN z 13.02.1997 r, I CKN 82/96, Wokanda 1997, nr 7, s. 3.

okoliczności mających wpływ na wysokość kwoty, jest ona niewspółmiernie nieodpowiednia, tj. albo jest rażąco wygórowana albo rażąco niska. Ograniczona jest przy tym przydatność kierowania się przy ustalaniu wysokości zadośćuczynienia sumami zasądzonymi z tego tytułu w innych sprawach, a to z uwagi na indywidualizację okoliczności wpływających na określenie wysokości zadośćuczynienia. W każdej sprawie okoliczności te są inne. Kryterium to może być przydatne jedynie przy kontroli, czy na tle innych spraw wysokość przyznawanego zadośćuczynienia nie jest rażąco niska lub rażąco wysoka. Taka sytuacji odpowiada poczuciu sprawiedliwości.

5.3.3.4. Związek przyczynowy pomiędzy zdarzeniem stanowiącym naruszenie dobra osobistego a szkodą

Art. 361 k.c. mówiący o związku przyczynowym pomiędzy zdarzeniem a szkodą został umieszczony w części poświęconej zobowiązaniom. To umieszczenie sprawia, że ma on zastosowanie nie tylko do odpowiedzialności odszkodowawczej za szkodę majątkową, ale także do odpowiedzialności za szkodę niemajątkową (krzywdę) i do wszystkich przypadków odpowiedzialności, a więc do odpowiedzialności *ex contractu* i *ex delicto.* Związek przyczynowy musi być rozumiany systemowo tj. w znaczeniu, o którym stanowi art. 361 § 1 k.c.[901]

Adekwatny związek przyczynowy, o którym mowa w art 361 k.c., jest on konieczną przesłanką odpowiedzialności i jednocześnie wskazuje jak daleko sięga obowiązek naprawienia szkody. Przepis nakazuje „rozpatrywanie odpowiedzialności od strony związku przyczynowego występującego pomiędzy zdarzeniami wyłącznie prawnie doniosłymi, gdyż tylko wtedy można formułować rozsądne oraz zgodne z poczuciem słuszności i sprawiedliwości dyrektywy”[902]. Organy stosujące prawo muszą dokonywać segregacji zjawisk niezbędnych do wywołania szkody w odróżnieniu do zdarzeń stanowiących tylko jakieś ogniwo w łańcuchu skutków, a selekcję opierać na kryterium normalności następstw. Sprawca ponosi odpowiedzialność tylko za normalne następstwa swego działania lub zaniechania, z których szkoda wynikła. Doktryna przyjmuje, że normalnymi następstwami danego zdarzenia są następstwa jakie tego rodzaju zdarzenie jest w ogóle w stanie wywołać i w zwykłym porządku rzeczy, a nie na skutek szczególnego zbiegu okoliczności z reguły je wywołuje[903]. W kwestii tej wielokrotnie wypowiadał się Sąd Najwyższy. W wyroku z dnia 20 kwietnia 2021 r. wskazał, że „Normalnymi następstwami zdarzenia, z którego wynikła szkoda, są następstwa, jakie tego rodzaju zdarzenie jest w ogóle w stanie wywołać w zwyczajnym biegu rzeczy, a nie tylko na skutek szczególnego zbiegu okoliczności, z reguły je wywołuje”[904]. W

[901] Wyrok SN z 9.12.1958 r., I CR 867/58, OSPiKA 1960, poz. 292.
[902] Wyrok SA Lublinie z 1.12.2021 r., I ACa 129/21, Lex nr 3291748.
[903] A. Koch, *Związek przyczynowy jako podstawa odpowiedzialności odszkodowawczej w prawie cywilnym*, Warszawa 1975, s. 167.
[904] Wyrok SN z 20.04.2021 r., II PSKP 21/21, Lex nr 3232187; wyrok SN z 26.01.2006 r., II CK 372/05, Lex 172186; wyrok SN z 10.04.2000 r., V CKN 28/00, Lex 52426.

wyroku z dnia 11 września 2003 r.[905] określił, że normalnym następstwem zdarzenia jest skutek, który zazwyczaj i w zwykłym porządku rzeczy jest konsekwencją tego zdarzenia, zaś w wyroku z dnia 9 lutego 2001 r.[906] uznał, że normalne następstwo to obiektywnie normalne, typowe, przeciętne, oczekiwane w zwykłej kolejności rzeczy. Zatem, prawnie doniosłe będą tylko te skutki, które są dla badanego zdarzenia zwykłe, typowe, normalne. Przy adekwatnym związku przyczynowym odrzucone muszą być skutki niezwykłe, nietypowe, nienormalne[907]. Nie będzie normalnym następstwo, gdy doszło do niego z powodu zdarzenia niezwykłego, nienormalnego, niemieszczącego się w granicach doświadczenia życiowego, na skutek niezwyczajnego zbiegu okoliczności, którego przeciętnie nie bierze się pod uwagę.

Ocena, czy dany skutek jest normalny powinna być dokonana według obiektywnych kryteriów. Związek przyczynowy jest kategorią obiektywną i należy go rozumieć jako obiektywne powiązanie ze sobą zjawiska zwanego „przyczyną" (wskazaną jako źródło szkody) ze zjawiskiem określonym jako „następstwo" zdarzenia. Istnienie związku przyczynowego jako zjawiska obiektywnego jest determinowane okolicznościami faktycznymi danej sprawy[908]. One są podstawą ustaleń sądu. Najpierw sąd sprawdza, czy dane zdarzenie stanowi warunek konieczny wystąpienia szkody, a następnie dokonuje selekcji następstw oceniając, czy szkoda jest normalnym następstwem danego zdarzenia. Nie jest to zabieg prosty. O tym, czy określone zdarzenia pozostają w wymaganym przez art. 361 § 1 k.c. normalnym związku przyczynowym decydować będą obiektywnie kryteria wynikające z wiedzy i doświadczenia życiowego sędziego, a rzadziej z wiadomości specjalnych np. z opinii biegłego. Dla oceny normalności następstw obojętna jest świadomość sprawcy. Świadomość sprawcy, czy przewidywanie skutków działania można wiązać z winą, ale nie z istnieniem związku przyczynowego[909]. Związek przyczynowy jest niezależny od uwarunkowań podmiotowych. Dla ustalenia związku przyczynowego rozstrzygające jest tylko następstwo przedmiotowe (rzeczowe)[910].

W świetle art. 361 § 1 k.c. obojętne jest, czy ma miejsce związek przyczynowy bezpośredni czy pośredni oraz czy jest to związek złożony, wieloczłonowy911. Jako normalny może zatem występować także taki związek, w którym pewne zdarzenie stworzyło warunki powstania innych zdarzeń, z których dopiero to ostatnie zdarzenie stało się bezpośrednią przyczyną szkody.

---

[905] Wyrok SN z 11.09.2003 r. III CKN 473/01, MoP 2006, nr 17, s. 947.
[906] Wyrok SN z 9.02.2001 r., III CKN 578/00, OSNC 2001, nr 7-8, poz. 120.
[907] W. Czachórski, A. Brzozowski, M. Safjan, E. Skowrońska-Bocian, *Zobowiązania. Zarys wykładu*, Warszawa 2004, s. 210-214.
[908] Wyrok SN z 26.02.2021 r., I CSKP 107/21, Lex nr 3160479.
[909] Wyrok SN z 10.12.1952 r., C 584/52, PiP 1953, nr 8-9, s. 366; w wielu późniejszych orzeczeniach stanowisko to nie było już postawione tak wyraźnie np. wyrok SN z 9.02.2001, III CKN 578/00, OSNC 2001, nr 7-8, poz. 120;
[910] K. Czub, *Komentarz aktualizowany do art 361 k.c*., [w:] M. Barwicka-Szczyrba, A. Sylwestrzak (red.) *Kodeks cywilny,* 2024, Lex/el.
[911] Związek wieloczłonowy może uzasadniać odpowiedzialność cywilną jedynie wtedy, gdy między poszczególnymi ogniwami zachodzi normalna zależność przyczynowa, a więc każde ogniwo związku przyczynowego podlega ocenie z punktu widzenia przyczynowości adekwatnej.

Odpowiedzialność odszkodowawcza będzie uzasadniona zarówno przy związku przyczynowym bezpośrednim, jak i związku przyczynowym pośrednim. W granicach normalnego, zwykłego przebiegu zdarzeń odpowiedzialność za szkodę może spowodować nie tylko przyczyna bezpośrednio ją wywołująca, lecz także przyczyna dalsza, pośrednia[912]. Związek przyczynowy bezpośredni zakłada powiązanie przyczyny i skutku (szkody) wprost. Natomiast w przypadku związku przyczynowego pośredniego występuje pewien ciąg zdarzeń, na końcu którego jest szkoda. W praktyce nierzadkie są sytuacje, gdy zdarzenie sprawcze skierowane było wobec dobrom osobistym jednej osoby lecz pociągnęło za sobą także szkodę w sferze dóbr osoby innej osoby, poszkodowanej pośrednio[913]. Najczęściej temat dotyczy szkód doznanych przez najbliższych członków rodziny w razie śmierci lub uszkodzenia ciała lub rozstroju zdrowia osób im najbliższych, w tym na skutek wypadków przy pracy. Doktryna i orzecznictwo przyjmują, że związek przyczynowy zachodzi nie tylko pomiędzy zdarzeniem i krzywdą osoby, której bliski umiera, ale także pomiędzy zdarzeniem i krzywdą oraz szkodą u osoby, której bliski staje się kaleką. Wynika to z wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 sierpnia 2016 r., w którym Sąd stwierdził, że „trwałe kalectwo dziecka jest źródłem ciężkich przeżyć psychicznych dla rodziców i brak podstaw do twierdzenia, że nie pozostają one w adekwatnym związku przyczynowym ze szkodą wyrządzoną dziecku. Takie ujęcie nie zmienia ogólnej koncepcji związku przyczynowego przewidzianego w art 361 § 1 k.c., który może mieć charakter pośredni.” Przytoczone tu stanowisko przestało być klarowne po wydaniu przez Sąd Najwyższy (7) uchwały w dniu 22 października 2019 r.[914] W uchwale tej bowiem stwierdzono, że „osobie bliskiej poszkodowanego, który na skutek czynu niedozwolonego doznał ciężkiego i trwałego rozstroju zdrowia, nie przysługuje zadośćuczynienie pieniężne na podstawie art 448 k.c.”[915]. Trudno jest taki pogląd zaakceptować, chociażby dlatego, że art. 361 § 1 k.c. nie daje żadnych podstaw do tego, aby *a priori* wykluczyć jakąkolwiek szkodę jakichkolwiek poszkodowanych z kompensacji.

Odpowiedzialność odszkodowawcza będzie uzasadniona także przy związku przyczynowym złożonym, wieloczłonowym. Szkoda, a co za tym idzie obowiązek jej naprawienia, powstaje zarówno w przypadku powiązań prostych, jak i bardziej złożonych, w których relacje kauzalne są wieloczłonowe[916]. Możliwość potraktowania jako normalnego związku wieloczłonowego dopuścił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 grudnia 1952 r., w którym stwierdził, że związek przyczynowy może występować jako normalny również w sytuacji, gdy pewne zdarzenie stworzyło warunki powstania innych zdarzeń, z których dopiero ostatnie stało się bezpośrednią przyczyną szkody.

[912] Wyrok SN z 28.02.2006 r., III CSK 135/05, niepubl.
[913] Katarzyna Krupa-Lipińska, *Związek przyczynowy jako przesłanka odpowiedzialności z tytułu czynów niedozwolonych*, 2020, Lex/el.
[914] Uchwała wydana przez Izbę Kontroli Nadzwyczajnej i Spraw Publicznych SN z 22.10.2019 r. uchwała (7), INSNZP 2/19.
[915] Uchwała wydana przez Izbę Kontroli Nadzwyczajnej i Spraw Publicznych SN z 22.10.2019 r. uchwała (7), INSNZP 2/19.
[916] Wyrok SN z 8.12.2005 r., III CK 298/05, niepubl.

Wydaje się, że przy dopuszczalności potraktowania jako normalnego związku wieloczłonowego mobbing nie musi być bezpośrednio przyczyną zdarzenia wywołującego szkodę (np. depresję).

W wyroku z dnia 7 marca 2013 r.[917] Sąd Najwyższy zwrócił uwagę na brak tożsamości pomiędzy normalnością a typowością i wskazał, że nietypowość czy sporadyczność następstw nie przekreśla adekwatności związku przyczynowego. Adekwatność związku przyczynowego polega na adekwatności następstw określonych zdarzeń w powiązaniu z prawdopodobieństwem pojawienia się danych następstw. Nie musi być ona wyłączona w przypadkach, gdy dane następstwo czasami nie następuje lub gdy jest rzadkim przypadkiem. Pewne następstwa będą adekwatne dla określonego zachowania bez względu na to, że inne następstwa mogą zdarzyć się częściej. W swojej treści art. 361 k.c. nie wyłączył uznania za normalne skutków, które mogą wystąpić tylko u pewnej nieokreślonej grupy osób, a nie u wszystkich ludzi. Dla ustalenia, że normalny związek przyczynowy istnieje wystarczające jest ustalenie, że konkretny skutek działania lub zaniechania, z którego szkoda wynikła nie jest zjawiskiem odosobnionym i tak niezwykłym, że w granicach zwykłego powiązania między przyczyną i skutkiem się nie mieści. Tam, gdzie zdarzeniem sprawczym jest zaniechanie przyjęcie normalnego związku przyczynowego będzie możliwe dopiero, gdy ustalony zostanie obowiązek oznaczonego działania, możliwość jego podjęcia przez osobę odpowiedzialną oraz fakt, że podjęte działanie mogłoby – w normalnym toku rzeczy – zapobiec powstaniu szkody[918].

Konieczność wykazania istnienia adekwatnego związku przyczynowego leży po stronie poszkodowanego. W sytuacji, gdy ustalenie związku przyczynowego sprowadza się do powiązania konkretnych zdarzeń sprawczych z powstaniem szkody, a nie z założeniem z góry, że gdyby nie nastąpiło działanie sprawcze to nie doszłoby do wyrządzenia szkody – wykazanie istnienia związku w sposób pewny bywa niemożliwe lub znacznie utrudnione. Dlatego w odniesieniu do poszkodowanego występują pewne „ulgi" dowodowe. Poszkodowanemu umożliwia się wykazanie związku przyczynowego z dostatecznie wysokim prawdopodobieństwem. Gdy istnieje kilka współprzyczyn szkody wystarczy ustalenie z dużym stopniem prawdopodobieństwa, jaki był wpływ każdej z nich na powstanie szkody. Choć w prawie nie ma ram czasowych, jakie mają istnieć pomiędzy przyczyną i skutkiem to raczej, w normalnym związku przyczynowym nie będą pozostawały zdarzenia, gdy będzie dzielił je duży przedział czasowy. Wraz z upływem czasu narastają bowiem różne przyczyny zewnętrzne i w efekcie dochodzi do zamazania relacji przyczynowo-skutkowych między tymi zdarzeniami.

W przypadku odpowiedzialności za czyny cudze na podstawie art. 430 k.c. adekwatny związek przyczynowy musi istnieć między zachowaniem osoby, której czynność powierzono, a nie

[917] Wyrok SN z 7.03.2013 r., II CSK 364/12, OSP 2014, nr 2, poz. 16.
[918] T. Dybowski, [w:] T. Dybowski (red.), *System Prawa Prywatnego, Praca zbiorowa*, t. III, *Prawo rzeczowe,* cz. 1, Warszawa 2003 s. 269.

pomiędzy powierzeniem czynności a spowodowaniem uszczerbku. Dla prawidłowej identyfikacji przesłanki wyrządzenia szkody przy wykonywaniu czynności powierzonej w rozumieniu art. 430 k.c. decydujące znaczenie ma to, czy czynność, której wykonanie przez podwładnego doprowadziło do wyrządzenia osobie trzeciej szkody, wchodziła w zakres czynności powierzonej, czy też szkoda została wyrządzona wskutek innej czynności.

5.3.4. Odszkodowanie

Niektórzy przedstawiciele doktryny wyróżniają dwa reżimy cywilnoprawnej ochrony dóbr osobistych. Pierwszy oparty jest na art. 24 k.c.[919] Drugi oparty jest na art. 415 k.c.

Art. 24 § 2 k.c. sygnalizuje możliwość skorzystania z roszczenia zmierzającego do naprawienia szkody majątkowej wyrządzonej wskutek naruszenia dobra osobistego, na zasadach ogólnych. Natomiast podstawą żądania o naprawienie szkody majątkowej z art. 415 k.c., który stanowi o każdym „kto z winy swojej wyrządził drugiemu szkodę" jest czyn niedozwolony (delikt). Pojęcie czynu niedozwolonego ujmowane jest szeroko[920]. Obejmuje nie tylko zawinione działanie człowieka. Źródłem odpowiedzialności deliktowej z art. 415 - 449 mogą być także zdarzenia niezależne od woli ludzkiej, np. ryzyko[921], jeżeli są one wskazane w przepisach jako samodzielne źródło odpowiedzialności odszkodowawczej. Niezależność od woli ludzkiej oznacza, że nie ma związku z jakimikolwiek innymi stosunkami obligacyjnymi łączącymi poszkodowanego z osobą odpowiedzialną za szkodę. Ta niezależność pozwala odróżnić odpowiedzialność deliktową od odpowiedzialności kontraktowej (art. 471).

W cywilnej odpowiedzialności odszkodowawczej wyróżnia się dwa podstawowe źródła powstania obowiązku naprawienia szkody, to jest odpowiedzialność z tytułu czynu niedozwolonego (*ex delicto*) i odpowiedzialność za niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania (*ex contractu).* Oba reżimy odpowiedzialności mogą powstać równolegle w tym samym stanie faktycznym. Pozwala na to art. 443 k.c., który mówi o kumulatywnym zbiegu roszczeń[922].

W przypadku odpowiedzialności deliktowej odszkodowanie stanowi świadczenie pierwotne, istniejące od momentu powstania zobowiązania tj. od momentu wyrządzenia deliktu. Odpowiedzialność powstaje w zasadzie poza łączącym strony stosunkiem obligacyjnym i jest

[919] Ten wzorzec ma charakter niemajątkowy, formalny (niezależny od wystąpienia skutku w postaci szkody), zbudowany na konstrukcji praw podmiotowych, bezwzględnych, negatoryjny tj rodzący roszczenie o zaniechanie i przywrócenie do stanu pierwotnego), obiektywny (niezależny od zawinienia po stronie naruszyciela), zupełny i obligatoryjny (każde bezprawne wkroczenie w sferę dóbr osobistych wiąże się z odpowiedzialnością).
[920] W. Czachórski [w:] *System prawa cywilnego*, t. III, część I, 2009, s. 519.
[921] Obowiązek odszkodowawczy *ex delicto* ustawa łączy z różnymi zdarzeniami; czyny własne (art. 415 k.c., 416, $417^{1\text{ i }2}$), czyny cudze art. 427, 429 i 430 i częściowo art. 433), wyrządzenie szkody przez zwierzęta (art. 431), rzeczy (częściowo art. 433 i 434) i działanie sił przyrody (art. 435 i 436). Przypisanie odpowiedzialności odszkodowawczej za szkodę powstałą z czynu niedozwolonego odbywa się aktualnie w oparciu o cztery zasady odpowiedzialności: zasadę winy, zasadę ryzyka, zasadę bezprawności i zasadę słuszności (Z. Banaszczyk, *Komentarz do art 415* [w:] K. Pietrzykowski (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz*, t. 1, Warszawa 2015.
[922] E. Łętowska, *Zbieg norm w prawie cywilnym*, Warszawa 2002, s. 88.

źródłem powstania nowego stosunku zobowiązaniowego, „którego treścią jest uprawnienie do odszkodowania i odpowiadający mu obowiązek naprawienia szkody”[923]. Zupełnie inną rolę odszkodowanie odgrywa w odpowiedzialności kontraktowej. Odszkodowanie stanowi tu świadczenie wtórne, następcze wobec świadczenia pierwotnego wynikającego ze zobowiązania[924]. Odszkodowanie stanowi konsekwencję niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania (art. 471 k.c.). Oba reżimy odróżnia też rodzaj naruszonego obowiązku; w odpowiedzialności kontraktowej jest to obowiązek łączący tylko strony zobowiązania (np. pracodawcę i pracownika), a w odpowiedzialności deliktowej jest to obowiązek powszechny. Rozróżnia je też inne ujęcie winy, odmienny rozkład ciężaru dowodu, a także uregulowania dotyczące przedawnienia roszczeń.

W tym kontekście nie będzie miała charakteru odpowiedzialności deliktowej na zasadzie winy odpowiedzialność pracodawcy za mobbing. Przeciwdziałanie mobbingowi stanowi kontraktowy obowiązek pracodawcy. Dlatego nie sposób oceniać odpowiedzialności pracodawcy za mobbing przy użyciu kryteriów deliktowych. Takie stanowisko wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3 sierpnia 2011 r.[925] W odniesieniu do art. 415 k.c. przyjmuje się, że odpowiedzialność deliktowa powstaje, gdy łącznie spełnione zostaną takie przesłanki jak zawinione i bezprawne działanie lub zaniechanie sprawcy, szkoda i normalny związek przyczynowy. Odpowiedzialność pracodawcy powstaje, gdy można mu zarzucić niedopełnienie ciążących na nim obowiązków np. w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Warunkiem odpowiedzialności jest jednak wykazanie przez pracownika w toku procesu, że w danych okolicznościach faktycznych praca została zorganizowana nieprawidłowo, co doprowadziło do wypadku, albo że istniejące realnie zagrożenia przy jej wykonywaniu nie zostały rozpoznane przez pracodawcę, wobec czego pracownik nie miał o nich wiedzy, albo że zostały rozpoznane, ale pracodawca ich nie wyeliminował [926].

Pracodawca będzie odpowiadał na zasadzie winy za szkodę wyrządzoną pracownikowi wypadkiem przy pracy w przypadkach niewykonania lub nienależytego wykonania ciążącego na pracodawcy obowiązku ochrony życia i zdrowia pracowników poprzez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Pracodawca ma taki obowiązek przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki (art. 207 § 2 k.p.). Odpowiadał będzie zarówno w sytuacji naruszenia przepisów z zakresu bhp, jak i w sytuacji naruszenia ogólnych zasad bhp lub reguł wykonywania określonego rodzaju pracy[927].

Pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy. Jest obowiązany chronić życie i zdrowie pracowników przez zapewnienie im bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Naruszeniem powinności będzie nieuwzględnienie norm

[923] Z. Masłowski [w:] Z. Resich, J. Ignatowicz, J. Pietrzykowski, J.I. Bielski (red.) *Kodeks cywilny. Komentarz*, t. II Warszawa 1972 s. 979.
[924] F. Zoll, *System prawa prywatnego*, t. 6, Warszawa 2011, s. 81.
[925] Wyrok SN z 3.08.2011 r., I PK 35/11, OSNP 2012 nr 19-20, poz. 238.
[926] Wyrok SN z 13.01.2016 r., III PK 52/15, Lex nr 1984692.
[927] P. Zawadzka-Filipczyk, *Odpowiedzialność cywilnoprawna pracodawcy za wypadek przy pracy*, Lex/el.

technicznych, ignorowanie poziomu nauki i technik, nawet jeżeli nie znajdują one potwierdzenia w obowiązujących przepisach.[928] Oznacza to, że pracodawca jest zobowiązany nie tylko do realizowania powszechnie obowiązujących przepisów bhp, jego zadanie sprowadza się również do zagwarantowania faktycznego bezpieczeństwa pracowników. Z postanowienia Sądu Najwyższego z 26 kwietnia 2022 r. wynika, że „Odpowiedzialność pracodawcy na zasadzie winy za skutki wypadku przy pracy uwarunkowana jest wykazaniem przez pracownika w toku procesu, że w konkretnych okolicznościach faktycznych praca została zorganizowana nieprawidłowo, co w konsekwencji doprowadziło do wypadku, albo że istniejące realne zagrożenia przy jej wykonywaniu nie zostały rozpoznane przez pracodawcę, wobec czego pracownik nie miał o nich żadnej wiedzy, albo zagrożenia faktyczne rozpoznane nie zostały wyeliminowane przez pracodawcę, co naraziło na uszczerbek zdrowie pracownika. Odpowiedzialność pracodawcy na podstawie art. 415 k.c. ma miejsce także w wypadku niezapewnienia przez pracodawcę bezpiecznych warunków pracy, gdy wskazania w tym względzie nie wynikają z norm prawnych”[929]. W orzecznictwie przyjmuje się, że uchybienia pracodawcy w zakresie bezpieczeństwa mogą przybierać różną postać. Wskazane zostało, że Zakład opieki zdrowotnej ma obowiązek zastosowania wszelkich dostępnych środków organizacyjnych i technicznych w celu ochrony zdrowia pracowników przez zakażeniem wirusową chorobą zakaźną[930], że pracodawca ma obowiązek zapewnienia pracownikowi sprawnych narzędzi pracy[931], że na zasadzie art. 415 k.c. odpowiada pracodawca, który zatrudnia pracownika na niewłaściwie przygotowanym stanowisku pracy[932], a także w razie wadliwej organizacji pracy[933]. Z tego wniosek, że zawinione uchybienia pracodawcy pozostające w związku przyczynowym z zaistniałą szkodą prowadzą do odpowiedzialności z art. 415 k.c. W tym miejscu zaznaczyć trzeba, że zapewnienie bezpieczeństwa w pracy nie wynika wyłącznie z kontraktu. Jest wartością powszechną, o czym świadczą postanowienia prawa międzynarodowego i art 66 ust 1 Konstytucji RP w którym zadeklarowano, że każdy ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy[934].

Pracownik, który uległ wypadkowi przy pracy może skutecznie domagać się na podstawie art. 415 k.c. w zw. z art. 300 k.p. uzupełniającego odszkodowania. Prawa do dochodzenia uzupełniających roszczeń od pracodawców opartych o art. 415 k.c. nie kwestionuje się w

[928] T. Wyka, *Ochrona życia i zdrowia pracownika* [w:] H. Lewandowski (red.) *Polskie prawo pracy w okresie transformacji w oświetleniu prawa wspólnotowego*, Warszawa 1997, s. 67.
[929] Postanowienie SN z 26.04.2022 r., III PSK 169/21, Lex nr 3431487.
[930] Wyrok SN z 13.04.2000 r., I PKN 584/99, OSNAPiUS 2001, poz. 636; z 11.05.2005 r., III CK 652/04, Lex nr 151668.
[931] Wyrok SN z 14.09.2000 r., II UKN 207/00, OSNAPiUS z 2002, nr 8 poz. 191.
[932] Wyrok SN z 15.11.2001 r., II UKN 620/00, OSNP 2003, nr 15, poz. 367.
[933] Wyrok SN z 13.05.2004 r., II UK 371/03, OSNP 2004, nr 24, poz. 427.
[934] Wyrok SA w Gdańsku z 8.05.2014 r., III APa 4/14, Lex nr 1477032.

orzecznictwie od czasu wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 27 listopada 2007 r.[935] Potwierdzeniem jest wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 26 marca 2013 r., w którym Sąd stwierdził, że „Niezależnie od świadczeń z ubezpieczenia społecznego przewidzianych w ustawie wypadkowej, za wypadki przy pracy i choroby zawodowe może uzupełniająco odpowiadać także pracodawca. Jego odpowiedzialność opiera się na podstawie przepisów prawa cywilnego. Chodzi o przepisy o odpowiedzialności z tytułu czynów niedozwolonych, a zwłaszcza art. 415-417, 430, 435, 436, 444, 445, 448 k.c.”[936]. Trzeba jednakże mieć na względzie, że pracownik, który uległ wypadkowi przy pracy i otrzymał świadczenie z ustawy wypadkowej – niewyrównujące całej szkody – nie zawsze będzie miał prawo do uzupełniającego odszkodowania na podstawie prawa cywilnego. Prawo to przewiduje wprawdzie odpowiedzialność za szkodę w pełnej wysokości (art. 361 § 2 k.c.), ale wprowadza węższe przesłanki odpowiedzialności niż art. 21 ustawy z dnia 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. W szczególności dotyczy to granic ryzyka, będącego podstawą odpowiedzialności prowadzącego na własny rachunek przedsiębiorstwo lub zakład wprawiany w ruch za pomocą sił przyrody (art. 435 k.c.). W wyroku z dnia 8 maja 2014 Sąd Apelacyjny w Gdańsku stwierdził, że „Pokrzywdzony, który doznał uszkodzenia ciała, rozstroju zdrowia lub pozbawienia wolności może domagać się od pracodawcy zadośćuczynienia za krzywdę oraz odszkodowania w postaci renty z tytułu utraty (całkowitej lub częściowej) zdolności do pracy zarobkowej na zasadzie winy (art. 415 k.c., 416 k.c.) lub na zasadzie ryzyka (art. 435 k.c.) w zw. z art. 300 k.p. Można (z wieloma zastrzeżeniami) przyjąć, że odpowiedzialność za stworzenie (akceptowanie) warunków pracy, które doprowadziły do zagrożenia lub rozstroju, kształtować się mogą na zasadzie odpowiedzialności kontraktowej. Przy czym zadośćuczynienie pieniężne za doznaną krzywdę może być przyznane jedynie w przypadkach określonych w ustawie, która łączy je z odpowiedzialnością deliktową”.

Pracodawca nie może zwolnić się od odpowiedzialności związanej z niezachowaniem przepisów bhp zarzutem, że również pracownik nie dopełnił obowiązków z zakresu bhp. Takie stanowisko zostało zaakceptowane przez Sąd Najwyższy w wyroku z 3 sierpnia 2007 r.[937] W przypadku, gdy odpowiedzialny broni się wykazywaniem, że szkoda nastąpiła wyłącznie z winy poszkodowanego (osoby trzeciej), nadal przyjmuje się odpowiedzialność pracodawcy, gdy w postępowaniu sądowym udowodnione zostało, że obok tej przyczyny działała inna, która istniała po stronie pracodawcy. Odpada także wyłączna wina poszkodowanego wówczas, gdy wprawdzie poszkodowanemu można zarzucić niewłaściwe zachowanie, jednak wypadek i tak by nastąpił[938].

[935] Wyrok TK z 27.11.2007 r., SK 18/05, OTK-A 2007 nr 10, poz. 128. Dopuszczona została możliwość domagania się przez pracownika zasądzenia od pracodawcy odszkodowania uzupełniającego na podstawie art 415 k.c. w zw. z art 300 k.p..
[936] Wyrok SA w Szczecinie z 26.03.2013 r., I ACa 864/12, Lex nr 1344238.
[937] Wyrok SN z 3.08.2007 r., I UK 367/06, OSNP 2008, nr 19-20, poz. 294.
[938] Wyrok SN z 26.01.2017 r., III PK 57/16, Lex nr 2269083.

W wyroku z dnia 27 stycznia 2021 r.[939] Sąd Najwyższy odniósł się do roszczenia o odszkodowanie pracownika przywróconego do pracy. Przyznał, że pracownik, z którym pracodawca rozwiązał stosunek pracy za wypowiedzeniem, przywrócony następnie do pracy może skutecznie domagać się na podstawie art. 415 k.c. w zw. z art. 300 k.p. uzupełniającego odszkodowania ponad przyznane mu wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy przewidziane w art. 47 k.p., z tym „że przesłanką odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy będzie wyłącznie szkoda wyrządzona szczególnie nagannym działaniem pracodawcy polegającym na zamierzonym (umyślnym) naruszeniu przez niego norm określających przesłanki rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem. W aspekcie potencjalnej odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy za naruszenie przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę należy oddzielać winę od naruszenia obowiązku". Wystąpienie z roszczeniem o odszkodowanie „możliwe jest to tylko w skrajnych przypadkach umyślnego i zawinionego naruszenia prawa przez pracodawcę". W orzeczeniu tym Sąd wyraźnie ograniczył odpowiedzialność deliktową pracodawcy do sytuacji skrajnie rażących i nieprzewidzianych w kodeksie pracy co oznacza, że nie zaktualizuje się ona w sprawach typowych, zwykłych.

Z art. 415 k.c. wynika, że przesłankami odpowiedzialności cywilnej pracodawcy z tytułu czynu niedozwolonego jest wina, szkoda oraz związek przyczynowy pomiędzy zaistniałym zdarzeniem a szkodą, o którym mowa w art. 361 k.c. Żadna z przesłanek odpowiedzialności z art. 415 k.c. nie jest objęta domniemaniem. W przypadku, gdy poszkodowany pracownik dochodzi roszczenia o naprawienie szkody na podstawie art. 415 k.c. zobowiązany jest wykazać wszystkie przesłanki odpowiedzialności pracodawcy (art. 6 k.c.). Jest obowiązany wykazać, że na pracodawcy ciąży odpowiedzialność z tytułu czynu niedozwolonego, że poniósł szkodę i że zachodzi związek przyczynowy pomiędzy zdarzeniem a powstaniem szkody. Zdarzenie sprawcze musi być działaniem lub zaniechaniem pozwanego albo osób, za które pozwany odpowiada, dającym się zakwalifikować jako bezprawne, a czasami także – w zależności od podstawy odpowiedzialności – jako zawinione[940]. W art. 415 k.c. ustawodawca nie wskazał bezprawności jako kryterium oceny zachowania sprawczego. Wydaje się jednak, że bezprawność zachowania jest warunkiem koniecznym dla przypisania odpowiedzialności odszkodowawczej na zasadzie winy. Jedynie w przypadkach określonych w ustawie, np. w przypadku odpowiedzialności na zasadzie ryzyka, odpowiedzialność *ex delicto* może być ustalana niezależnie od przesłanki bezprawności. Wystąpienie którejkolwiek z okoliczności wyłączających bezprawność, wynikających z ogólnych zasad prawa lub wyraźnego przepisu szczególnego, uniemożliwia przypisanie odpowiedzialności odszkodowawczej na zasadzie winy[941].

[939] Wyrok SN z 27.01.2021 r., II PSKP 1/21, MoPr 2021 nr 3, poz. 36.
[940] Wyrok SN z 20.09.2013r., II CSK 703/12, Lex nr 1383075.
[941] Wyrok SN z 20.01.2009 r., II CSK 423/08, Lex nr 527191.

W przypadku pracodawcy odszkodowanie nie ma charakteru pierwotnego, wymaganego przy tego rodzaju odpowiedzialności. Stanowi konsekwencję niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania.

W wyroku z dnia 8 października 1979 r.[942] Sąd Najwyższy wskazał, że „Udzielenie pracownikowi przez zakład pracy na skutek niedołożenia należytej staranności błędnych informacji co do warunków wcześniejszego przechodzenia na emeryturę, uzasadnia na zasadach ogólnych prawa cywilnego (art. 415 i n. k.c.) odpowiedzialność za szkodę poniesioną przez byłego pracownika, będącą wynikiem przyznania mu niższej emerytury niż to wynikało z informacji zakładu pracy. Pracownik nie może z racji niejasnych postanowień o charakterze prawnym ponosić ryzyka podjęcia przy współudziale zakładu pracy niekorzystnej dla siebie decyzji co do przejścia na wcześniejszą emeryturę".

5.4. Przedawnienie. Zbywanie i dziedziczenie roszczeń

Przedawnienie rozumiane jest jako prawna możliwość uchylenia się od zaspokojenia roszczenia. Nie niweczy ani nie powoduje wygaśnięcia roszczenia, a powoduje umorzenie postępowania przez sąd w razie poniesienia zarzutu przedawnienia roszczenia. Skutek jest taki, że przedawnione roszczenie nie może być dochodzone przez przymus państwowy, może być spełnione jedynie dobrowolnie. Instytucja przedawnienia, co do okresów przedawnienia czy zasad ustalania początków ich biegów, od wielu lat budzi dyskusje. Samo jednak funkcjonowanie instytucji przedawnienia jest zasadne. Uzasadnieniem dla istnienia przedawnienia jest stałość prawa w stosunkach prawnych, usunięcie trudności z prowadzeniem sporów sprzed wielu lat oraz niejako stworzenie presji na niezwłoczne dochodzenie swoich roszczeń[943]. Przy wystąpieniu szkody na osobie przedawnienie nie może skończyć się wcześniej niż z upływem trzech lat od dnia, w którym poszkodowany dowiedział się o szkodzie i o osobie zobowiązanej do jej naprawienia (art. 442^1 § 3 k.c.). Są jeszcze wyjątkowe sytuacje, gdy mimo przedawnienia sprawca szkody nie zostanie zwolniony od odpowiedzialności i możliwe będzie dochodzenie przedawnionego roszczenia majątkowego. Ma to miejsce w wypadkach szczególnie rażącego nadużycia prawa przez sprawcę i wtedy, gdy indywidualna ocena okoliczności sprawy wskazuje, że opóźnienie w dochodzeniu przedawnionego roszczenia nie jest nadmierne i było usprawiedliwione szczególnymi przyczynami. Podnoszony wtedy przez sprawcę zarzut przedawnienia roszczenia sąd może ocenić, po rozważeniu charakteru dochodzonego roszczenia, przyczyn i wielkości opóźnienia, za nieskuteczny, bo będący nadużyciem prawa podmiotowego (sprzeczny z art. 5 k.c.).

Przewidziane w prawie cywilnym zadośćuczynienie pieniężne jest świadczeniem jednorazowym, co nie wyłącza przyznania kolejnej odpowiedniej sumy w razie ujawnienia się

[942] Wyrok SN z 8.10.1979 r., IV CR 343/79, Lex nr 8194.
[943] A. Szpunar, *Z problematyki przedawnienia roszczeń majątkowych*, RPEiS 1974, nr 3, s. 283.

nowej krzywdy. Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 21 listopada 1967 r. „Prawomocne zasądzenie zadośćuczynienia pieniężnego za krzywdę doznaną w razie uszkodzenia ciała lub wywołania rozstroju zdrowia wyłącza – mimo pogorszenia się stanu zdrowia poszkodowanego – przyznania mu dalszego zadośćuczynienia poza już zasądzonym w związku z podstawą poprzedniego sporu, nie wyłącza jednak przyznania kolejnej odpowiedniej sumy w razie ujawnienia się nowej krzywdy, której nie można było przewidzieć w ramach podstawy poprzedniego sporu”[944]. Jednorazowość oznacza jednorazowe zasądzenie. Każdorazowo uwzględnia się zakres doznanej - do chwili zamknięcia rozprawy – szkody. Poszkodowany ma możliwość żądania dodatkowej kwoty tytułem zadośćuczynienia, gdy w przeciągu trzech lat od otrzymania kwoty zadośćuczynienia ujawni się u niego nowa krzywda, której nie dało się wcześniej przewidzieć (np. uszkodzona kończyna zostanie amputowana).

Sprawca szkody nie uwolni się od odpowiedzialności w przypadku śmierci poszkodowanego. Według art. 445 § 3 k.c. możliwe jest przejście roszczeń na spadkobierców, ale wymogiem jest, aby powództwo zostało uznane na piśmie albo wytoczone za życia poszkodowanego przez niego samego. Przed śmiercią musi być wniesiony pozew do sądu.

Możliwe jest zbycie roszczenia o zadośćuczynienie. Warunkiem jest spełnienie przesłanek z art. 449 k.c. Roszczenie musi być wymagalne i uznane na piśmie lub przyznane prawomocnym orzeczeniem. Wskazane ograniczenia w zbywaniu są uzasadnione ścisłym związkiem roszczenia z osobą poszkodowanego i generalnym zakazem zbywania roszczeń o ochronę dóbr osobistych.

Uregulowania o przedawnieniu, możliwości zbycia czy dziedziczenia roszczenia o zadośćuczynienie różnią je od roszczeń niemajątkowych, co do których wyłączone jest przedawnienie i przez to można ich dochodzić bez względu na upływ czasu, ale nie można zbyć ani dziedziczyć.

Na gruncie prawa pracy, dla roszczeń ze stosunku pracy wskazany jest 3-letni oraz 10-letni termin przedawnienia, w zależności od charakteru roszczenia, którym dysponuje jedna ze stron stosunku pracy. Termin 3-letni jest terminem podstawowym zarówno w odniesieniu do roszczeń pracowników, jak i pracodawców. Z zasady liczony jest od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne. Natomiast termin 10-letni dotyczy roszczenia stwierdzonego prawomocnym orzeczeniem organu powołanego do rozstrzygania sporów. Jego bieg liczony jest od dnia uprawomocnienia się orzeczenia lub zawarcia ugody. Istotne jest, że w przypadku roszczenia o ochronę dóbr osobistych, skierowanym przez pracownika przeciwko pracodawcy i związanego ze stosunkiem pracy, o przedawnieniu decyduje prawo cywilne[945]. Ma to znaczenie, bo termin przedawnienia prawa cywilnego jest „korzystniejszy” niż termin przedawnienia prawa pracy[946]. Sąd

[944] Uchwała SN (7) z 21.11.1967 r., III PZP 37/67, OSNCP 1968 r., nr 7, poz. 113.
[945] Postanowienie SN z 14.09.2021 r., III PSK 102/21.
[946] M. Matuszak, *Komentarz do art 291* [w:] W. Muszalski, K. Walczak (red.) *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2024, Legalis/el.

ma powinność wskazania, czy roszczenie powoda podlega przedawnieniu według przepisów dotyczących naruszenia obowiązku pracodawcy ze stosunku pracy, która uprawniałaby pracownika do wystąpienia z roszczeniem odszkodowawczym na podstawie art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p., czy też według przepisów dotyczących przedawnienia roszczenia wynikającego z czynu niedozwolonego.

Jeżeli szkoda związana z naruszeniem obowiązków przez pracodawcę ze stosunku pracy, która uprawniałaby pracownika do wystąpieniem z roszczeniem odszkodowawczym na podstawie art. 474 k.c. w związku z art. 300 k.p., wynikła ze zbrodni lub występku, roszczenie o naprawienie szkody ulega przedawnieniu z upływem lat 20 od dnia popełnienia przestępstwa bez względu na to, kiedy poszkodowany dowiedział się o szkodzie i osobie zobowiązanej do jej naprawienia (art. 442^1 § 2 k.c.). Podstawy kwalifikacji prawnej zdarzenia powodującego szkodę określa kodeks karny, jednak dla zastosowania art. 442^1 § 2 k.c. nie jest wymagane, aby sprawca został skazany. Stosowne ustalenia dotyczące przestępczego charakteru czynu może dokonać sąd cywilny[947]. Gdy ustali, że zostało popełnione przestępstwo, dokonuje własnych ustaleń dotyczących znamion przestępstwa, bezprawności działania i winy sprawcy szkody i robi to według zasad prawa karnego[948].

5.5. Środki ochrony na gruncie przepisów o ochronie danych osobowych

W przypadku naruszenia przepisów o ochronie danych osobowych najprościej jest złożyć u administratora danych, w dowolnym momencie, sprzeciw wobec przetwarzania danych. Osoba, które dane dotyczą może też skorzystać z uprawnienia do uzyskania od administratora potwierdzenia, czy przetwarzane są dane osobowe jej dotyczące, a jeżeli tak, to do uzyskania dostępu do nich oraz innych istotnych informacji.

Sprawca naruszenia ponosi odpowiedzialność administracyjną. Zgodnie z art. 60 ustawy o ochronie danych osobowych postępowanie w sprawie naruszenia przepisów o ochronie danych osobowych prowadzi Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych[949]. Dokonuje on oceny legalności dysponowania danymi osobowymi. Jego kompetencja w tym zakresie jest kompetencją autonomiczną. Przekazane mu informacje mogą posłużyć do wszczęcia postępowania z urzędu, ale nie muszą. Jeżeli w toku postępowania zostanie uprawdopodobnione, że przetwarzanie danych osobowych narusza przepisy o ochronie danych osobowych i że dalsze ich przetwarzanie może przynieść poważny i trudny do usunięcia skutek, to Prezes UODO, w celu zapobieżenia tym skutkom, może postanowieniem zobowiązać konkretny podmiot do ograniczenia przetwarzania danych osobowych, wskazując dopuszczalny zakres tego przetwarzania. W postanowieniu

[947] Wyrok SN z 21.11.2001 r., UKN 633/00, OSNP 2003, nr 17, poz. 422.
[948] Wyrok SN z 18.12.2008 r., III CSK 193/08, Lex nr 487538.
[949] Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych jest organem właściwym w sprawie ochrony danych osobowych (art 34 ustawy o ochronie danych osobowych) i jednocześnie jest organem nadzorczym w rozumieniu art RODO (art 34 ust 2 u.o.d.o.).

zakreślony powinien być także termin obowiązywania ograniczenia przetwarzania danych osobowych, nie dłuższy niż do dnia wydania decyzji kończącej postępowanie w sprawie.

W przypadku stwierdzenia naruszenia przepisów o ochronie danych osobowych Prezes Urzędu może wykorzystać tzw. uprawnienia naprawcze. Zostały one wymienione w art. 58 ust. 2 litera a-b oraz j ustawy o ochronie danych osobowych. W całości odnoszą się do administratora danych lub podmiotu przetwarzającego dane osobowe, którym może być pracodawca. Osoba, której dane dotyczą nie jest stroną tego postępowania. Sankcje, które może zastosować Prezes Urzędu są ograniczone. Nie może on na przykład wydać nakazu udostępnienia z akt personalnych pracownika dokumentu, czy jego zwrotu bądź udzielenia informacji dotyczącej danego dokumentu. Poza zakresem jego kompetencji jest też ocena prawidłowości prowadzenia postępowania antymobbingowego. Osoba, której dane osobowe naruszono ma uprawnienie do złożenia skargi do sądu administracyjnego. Sąd bada zgodność rozstrzygnięcia Prezesa Urzędu przede wszystkim z przepisami prawa europejskiego[950], w tym w szczególności z regulacjami prawnymi zawartymi w RODO, które mogą być stosowane bezpośrednio[951]. Generalnie, celem administracyjnych środków ochrony jest przywrócenie stanu zgodnego z prawem.

Sprawca naruszenia przepisów o ochronie danych osobowych, obok odpowiedzialności administracyjnej, ponosi także odpowiedzialność karną. Jak zauważył A. Adamski, rdzeniem koncepcji ochrony danych osobowych jest prawo do kontroli informacji na swój temat[952]. Nieuprawnione zatem wykorzystanie danych osobowych jest przestępstwem i rodzi odpowiedzialność karną. Na gruncie art. 107 u.o.d.o. osoba, której dane naruszono może złożyć stosowne zawiadomienie o popełnieniu przestępstwa, gdy przetwarzanie danych jest niedopuszczalne lub gdy przetwarzanie danych osobowych jest co do zasady dopuszczalne, ale dokonuje tego osoba, która nie jest uprawniona do takiego postępowania. Do niedopuszczalnego przetwarzania danych dochodzi przede wszystkim wtedy, gdy nie wystąpi żadna z przesłanek legalizujących przetwarzanie danych (art. 6 RODO) lub gdy naruszony zostanie zakaz przetwarzania danych wrażliwych (art. 9 RODO).

Dla ochrony danych osobowych administracyjne środki ochrony są wystarczające dopóki uchybienie przepisom o ochronie danych osobowych nie doprowadzi do naruszenia dóbr osobistych.

---

[950] Od dnia wejścia w życie Traktatu Akcesyjnego z dnia 16 kwietnia 2003 r (Dz.U. z 2004 r., nr 90, poz. 864) na mocy którego Polska stała się państwem członkowskim Unii Europejskiej, kontrola sądu administracyjnego obejmuje również zgodność rozstrzygnięć organów administracji publicznej z prawem europejskim stosowanym w sposób jednolity na całym obszarze Unii. Prawo Unii Europejskiej ma wartość nadrzędną nad prawem krajowym i ma moc wiążącą. Oznacza to, że Polska nie może stosować przepisu krajowego, który byłby niezgodny z prawem Unii Europejskiej zaś sądy krajowe, będące zarazem sądami unijnymi, zobowiązane są czuwać nad przestrzeganiem zasady pierwszeństwa prawa europejskiego. Prawo to ma bezpośredni skutek, co oznacza że osoba, która wskazuje na naruszenie jej danych osobowych może powołać się przed sądem bezpośrednio na prawo unijne i to niezależnie od tego, czy w prawie krajowym istnieją podobne regulacje prawne.

[951] Zakres bezpośredniego skutku zależy od rodzaju danego aktu prawnego, przy czym pełny skutek bezpośredni mają przepisy rozporządzeń. Mogą być akty prawa pierwotnego zawarte w Traktatach i mogą być akty prawa wtórnego tj. akty przyjęte przez instytucje Unii na podstawie prawa traktatowego.

[952] A. Adamski, *Prawo karne komputerowe*, Warszawa 2000, s. 176.

Przykładowo, przy nieuprawnionym przetwarzaniu danych osobowych związanych z informacją o skazaniach dochodzi do naruszenia czci. Przepisy o ochronie danych osobowych nie mogą być wówczas samodzielną podstawą odpowiedzialności cywilnej. Będą stanowić podstawę dla stwierdzenia bezprawności działania W wyroku z dnia 11 lutego 2015 r.[953] Sąd Najwyższy podkreślił, że „jeżeli w wyniku braku należytej dbałości o interesy osoby, której dane osobowe są gromadzone i przetwarzane, nastąpiło wkroczenie w sferę wartości o charakterze niemajątkowym wiążących się z osobowością człowieka, uznanych powszechnie w społeczeństwie, to poza środkami administracyjnymi przewidzianymi w ustawie o ochronie danych osobowych pokrzywdzony może sięgnąć również po możliwości obrony przewidziane w art. 24 k.c.”. Oznacza to, że w sytuacji gdy w okolicznościach konkretnej sprawy zdarzenie polegające na przetwarzaniu danych osobowych, dokonanych niezgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, naruszy dobro osobiste, jakim jest prawo do prywatności, którego elementem jest prawo do samostanowienia informacyjnego, to uprawnionemu przysługują roszczenia przewidziane w kodeksie cywilnym w art. 23, 24 i 448 k.c. Pogląd został wypowiedziany na gruncie ustawy o ochronie danych osobowych z 1997 r. i wpływ na niego miała dyrektywa 95/46/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 24 października 1995 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w zakresie przetwarzania danych osobowych i swobodnego przepływu tych danych i jej art. 23 ust 1 i 2 zawierającego regulację dotyczącą odpowiedzialności cywilnoprawnej. Pogląd zachował aktualność także na gruncie RODO. Art. 82 RODO zawiera rozwiązanie szersze niż na gruncie wspomnianej dyrektywy. W sposób samodzielny i pełny reguluje kwestę odpowiedzialności cywilnoprawnej za naruszenie jego przepisów[954]. W art. 82 nie ma odwołania do naruszenia dóbr osobistych, ale jest mowa o szkodzie niemajątkowej, a ta jest konsekwencją naruszenia dobra osobistego. Art. 82 ust 1 RODO stanowi, że „Każda osoba, która poniosła szkodę majątkową lub niemajątkową w wyniku niniejszego rozporządzenia, ma prawo uzyskać od administratora lub podmiotu przetwarzającego odszkodowanie za poniesioną szkodę”. Wyczytać z niego można, że pierwszą przesłanką odpowiedzialności jest poniesienie szkody majątkowej lub niemajątkowej przez osobę, której dane dotyczą. Pojęcie szkody należy wykładać bardzo szeroko, także z uwzględnieniem orzecznictwa TSUE[955]. Szkoda powinna obejmować także krzywdę. Drugą przesłanką jest naruszenie przepisów RODO (w tym aktów delegowanych, wykonawczych lub przepisów prawa krajowego przyjętych na mocy przepisów RODO) przez administratora lub podmiot przetwarzający, a trzecią przesłanką jest zaistnienie związku przyczynowego pomiędzy szkodą a naruszeniem.

[953] Wyrok SN z 11.02.2015 r., I CSK 868/14, Lex nr 1677121. Stanowisko to SN potwierdził w kolejnych orzeczeniach z 22.03.2017 r. III CSK 94/16, Lex nr 2311294; z 1.06.2017 r., I CSK 597/16, Lex nr 2333043. Inaczej SA w Warszawie w wyroku z dnia 5.06.2019 r., VI ACa 13/18, Lex nr 2733427.
[954] N. Zawadzka komentarz do art 82 (w:) E. Bielak-Jomas, D. Lubasz (red.) *RODO. Ogólne rozporządzenie o ochronie danych osobowych. Komentarz*, Warszawa 2018.
[955] R. Strugała*, RODO a odpowiedzialność odszkodowawcza*, Warszawa 2018, s. 915.

W piśmiennictwie sporne jest, czy odpowiedzialność po stronie administratora lub podmiotu przetwarzającego jest na zasadzie domniemanej winy, czy może odpowiedzialność jest od winy niezależna. Przyjmuje się, że wystąpienie krzywdy nie jest równoznaczne z zastosowaniem art. 448 k.c. Stosowanie przepisów o deliktach jest możliwe tylko w zakresie nieuregulowanym w art. 82 RODO. Komentatorzy art. 82 RODO wskazują, że regulacja ujęta w art. 82 RODO jest regulacją pełną i samodzielną[956]. Zawsze znajdzie zastosowanie, gdy „szkoda jest wynikiem naruszenia przepisów rozporządzenia"[957]. Art. 82 RODO powinno się traktować jako przepis szczególny, który w myśl reguły *lex specialis derogat legi generali* wyłącza stosowanie zasad ogólnych kodeksu cywilnego[958]. Przepisów kodeksu cywilnego w zakresie odpowiedzialności odszkodowawczej od dnia wejścia w życie RODO (25.05.2018 r.) nie można stosować w przypadku naruszenia przepisów o ochronie danych osobowych. Roszczenia z tytułu naruszenia dóbr osobistych znajdą zastosowanie przy przetwarzaniu danych osobowych poza zakresem zastosowania RODO określonym w art. 2 ust 2 litera a i c. Art. 82 RODO nie wyklucza jednak zbiegu roszczeń wynikających z tego samego zdarzenia (art. 146 zd. 4 preambuły). Aktualne pozostaje zatem stanowisko, że niezgodne z przepisami przetwarzanie danych osobowych może w konkretnym przypadku prowadzić do naruszenia dóbr osobistych i stosowania art. 23 i innych kodeksu cywilnego.

Regulacji tej jest bliżej do reżimu odpowiedzialności deliktowej (art. 415 k.c.), a z uwagi na to, że art. 82 RODO jest regulacją samodzielną i pełną, zastosowania nie znajdzie art. 448 k.c.

Wątpliwości, która droga sądowa czy administracyjna jest dopuszczalna w sprawie o zasądzenie zadośćuczynienia za naruszenie dóbr osobistych i ponadto zobowiązania pozwanego do usunięcia skutków naruszenia dóbr osobistych przez usunięcie jego danych osobowych z bazy danych pozwanej spółki Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 15 lutego 2013 r.[959] wskazał na drogę sądową. Jednocześnie wyjaśnił, że ocena czy sprawa jest sprawą cywilną zależy od przedmiotu sprawy, czyli od przedstawionego pod osąd roszczenia i przytoczonego przez powoda stanu faktycznego. „Elementy te konkretyzują stosunek prawny zachodzący pomiędzy stronami, przez co kształtują charakter sprawy i nadają jej – lub odejmują – przymioty sprawy cywilnej. Dopuszczalność drogi sądowej zależy przy tym od stanu faktycznego, na którym powód w pozwie opiera swoje roszczenie, nie zaś od wykazania istnienia roszczenia. Innymi słowy, wystarczy twierdzenie strony o istnieniu roszczenia, jego zasadność może natomiast podlegać ocenie dopiero po przeprowadzeniu postępowania cywilnego Za przepis szczególny przekazujący sprawę cywilną

[956] N. Zawadzka, w: J. E. Bielak-Jomaa, D. Lubasz (red) *RODO. Ogólne rozporządzenie o ochronie danych osobowych*. Komentarz, Warszawa 2018, s. 1049-1050.
[957] P. Fajgielski, *Ogólne rozporządzenie o ochronie danych. Ustawa o ochronie danych osobowych. Komentarz*, Warszawa 2018, art 82.
[958] A. Błaszczyńska [w:] J. E. Bielak-Jomaa, D. Lubasz (red.) *RODO. Ogólne rozporządzenie o ochronie danych osobowych. Komentarz*, Warszawa 2018, s. 405.
[959] Postanowienie SN z 15.02.2013 r., I CSK 684/12, OSNC 2013, nr 10, poz. 118.

do właściwości organu administracyjnego można uznać tylko taki przepis, który wyraźnie wskazuje, że organ ten rozstrzyga daną indywidualną sprawę w sposób władczy w drodze wydania decyzji. Sprawy o ochronę dóbr osobistych, w których powód domaga się usunięcia skutków naruszenia dobra osobistego przez nakazanie usunięcia danych osobowych ze zbioru danych strony pozwanej nie zostały przekazane do właściwości Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych".

5.6. Środki ochrony na gruncie prawa karnego

Uznając ochronę niektórych dóbr osobistych za szczególnie ważną, ich naruszenie ustawodawca zagroził sankcją karną. Zrodziło to rozważania doktryny, co do sensu takiego rozwiązania. Potrzebę istnienia karnego i cywilnego systemu ochrony dóbr osobistych potwierdził Trybunał Konstytucyjny. W wyroku z dnia 30 października 2006 r. wskazał, że ochrona dóbr osobistych w postaci czci, dobrego imienia i godności osobistej oraz prywatności może być realizowana na gruncie cywilistycznym i karnistycznym [960]. Tak ukształtowana ochrona jest pełniejsza. Odpowiedzialność karna spełnia cel represyjny, a odpowiedzialność cywilna przede wszystkim cel kompensacyjny.

O środkach ochrony stanowi art. 46 k.k. Przewiduje, że w razie skazania sąd może orzec, na wniosek pokrzywdzonego lub inne osoby orzeka, stosując przepis prawa cywilnego, obowiązek naprawienia, w całości albo w części, wyrządzonej przestępstwem szkody lub zadośćuczynienia za doznaną krzywdę. Obowiązek naprawienia szkody ma dwie postaci: obowiązek naprawienia szkody i zadośćuczynienie za doznaną krzywdę. Pierwszy wiąże się z odszkodowaniem za szkodę majątkową, a drugi z wynagrodzeniem za szkodę niemajątkową (krzywdę). O wymienionych środkach karnych sąd orzeka w razie skazania sprawcy za przestępstwo, wyrządzenia przez niego szkody i gdy pokrzywdzony lub inna osoba uprawniona złoży o to wniosek. Orzeczenie zadośćuczynienia za krzywdę jest możliwe jedynie wtedy, gdy prawo cywilne dopuszcza zadośćuczynienie za daną krzywdę [961]. Chodzi o art. 445 kc i art. 448 kc. Wniosek nie jest wymagany tylko wtedy, gdy sąd zasądza środek karny z urzędu. Sąd jest uprawniony do zasądzenia odszkodowania lub zadośćuczynienia także z urzędu, w razie skazania za każde przestępstwo, którego skutkiem była szkoda lub krzywda[962]. Nie ma zatem znaczenia ani rodzaj przestępstwa ani to, czy było to przestępstwo umyślne czy nieumyślne. Warunkiem jest, aby jego popełnienie wyrządzało szkodę. W wyroku z dnia 28 marca 2019 r. Sąd Najwyższy stwierdził, że „Dla orzeczenia obowiązku naprawienia szkody decydujące znaczenie ma ustalenie, czy przypisane oskarżonemu przestępstwo wyrządziło pokrzywdzonemu szkodę, a nie określenie hierarchii dóbr

[960] Wyrok TK z 30.10.2006 r., P 10/06, OTK-A 2006, nr 9, poz. 128.
[961] Postanowienie SN z 28.04.2008 r., I KZP 6/08, OSNKW 2008, nr 6, poz. 42.
[962] Wyrok SA w Łodzi z 13.09.2018 r., II AKa 118/18, Lex nr 2624274.

prawnych chronionych przepisem stanowiącym podstawę skazania"[963]. O środkach karnych sąd orzeka tylko w razie wydania wyroku skazującego. Dotyczy to także odstąpienia od wymierzenia kary, które traktowane jest na równi ze skazaniem[964]. Chodzi o to, aby sprawcy ostatecznie było przypisane przestępstwo, z którego wynikła szkoda lub które spowodowało wyrządzenie pokrzywdzonemu krzywdy [965] . Sąd może jednocześnie orzec o odszkodowaniu i zadośćuczynieniu[966]. Jednak nie wtedy, gdy roszczenie związane z przestępstwem jest równocześnie przedmiotem innego postępowania albo roszczenie zostało już prawomocnie zasądzone. Chodzi o zapobieżenie istnienia w obrocie prawnym dwóch tytułów egzekucyjnych. Jeżeli w postępowaniu karnym sąd nie orzeknie o całości roszczenia to pokrzywdzony może w części niezaspokojonej wystąpić na drogę cywilną.

Dla pokrzywdzonego przestępstwem zniesławienia, i znieważenia ustawodawca przewidział możliwość zasądzenia nawiązki. Może być ona zasądzona na rzecz pokrzywdzonego, PCK lub na inny cel społeczny wskazany przez pokrzywdzonego. Te środki ochrony mogą być zasądzone obok zadośćuczynienia pieniężnego przewidzianego w prawie cywilnym (art. 24 § 1 zd. 3 w zw. z art. 448 k.c.). Oznacza to, że odpowiedzialność majątkowa sprawcy naruszenia dobra osobistego (w szczególności czci i dobrego imienia) jest bardziej dla niego dolegliwa. Z postępowaniem karnym wiąże się jeszcze inna kwestia. Dla sprawcy dodatkową dolegliwością jest fakt bycia skazanym, co wiąże się ze społecznym potępieniem, natomiast dla pokrzywdzonego jest to fakt przywrócenia mu w jego środowisku dobrego imienia.

Z wnioskiem o ściganie i zasądzenie środka karnego może wystąpić pracownik, który poczuł się zniesławiony lub znieważony. Po jego stronie leży strona dowodowa, chyba, że z wnioskiem o wszczęcie wystąpi prokurator ze względu na interes społeczny (art. 60 § 5 k.k.). Wniosek o ściganie kieruje przeciwko pracodawcy jak i osobie działającej w imieniu pracodawcy.

Z uwagi na to, że w jej treści wymienione jest przestępstwo z art. 267 k.k. trzeba przywołać ustawę z dnia 28 października 2002 r. o odpowiedzialności podmiotów zbiorowych za czyny zabronione pod groźbą kary[967]. Zawiera ona szczególne regulacje w zakresie odpowiedzialności karnej podmiotów zbiorowych968, którym może być także pracodawca. Podmiot zbiorowy podlega odpowiedzialności za czyn zabroniony, którym jest zachowanie osoby fizycznej. Formą kary jest

[963] Wyrok SN z 28.03.2019 r., V KK 119/18, Lex nr 2701401.
[964] Z. Gostyński, *Odstąpienie od wymierzenia kary jako skazanie w świetle nowej kodyfikacji karnej, „*Palestra" 1998, nr 11-12, s. , s. 79.
[965] Wyrok SN z 16.04.2015 r., II KK 321/14, Prok. i Pr. 2015, nr 6, poz. 1.
[966] Wyrok SN z 9.07.2013 r., II KK 161/13, OSNKW 2013, nr 11, poz. 95.
[967] T. jedn. z 2023 r. Dz.U poz. 659.
[968] Jest to osoba prawna oraz jednostka organizacyjna niemająca osobowości prawnej, której odrębne przepisy przyznają zdolność prawną. Jest to również spółka handlowa z udziałem Skarbu Państwa, jednostki samorządu terytorialnego lub związku takich jednostek, spółka kapitałowa w organizacji, podmiot w stanie likwidacji oraz przedsiębiorca, który nie jest osobą fizyczną, a także podobny podmiot zagraniczny. Nie jest podmiotem zbiorowym Skarb Państwa, jednostka samorządu terytorialnego i jej związki.

kara pieniężna. Ukaranie podmiotu zbiorowego nie jest równoznaczne z uwolnieniem od odpowiedzialności osoby fizycznej, która bezpośrednio dopuściła się czynu zabronionego.

5.7. Wnioski

Do ochrony dóbr osobistych pracownika należy wykorzystywać nie tylko środki ujęte w prawie pracy, ale przede wszystkim środki ujęte w prawie cywilnym (art. 300 k.p.). Zgodnie z art. 24 k.c. ten czyje dobro osobiste zostało naruszone, może domagać się, aby osoba która dopuściła się tego naruszenia, dopełniła czynności potrzebnych do usunięcia jego skutków, a w szczególności żeby złożyła stosowne oświadczenie. Poszkodowany ma też roszczenie o ustalenie naruszenia lub zagrożenia i również może żądać zadośćuczynienia pieniężnego lub zapłaty określonej kwoty na cel społeczny. Pracodawca odpowiadający za naruszenie jest obowiązany do naprawienia szkody.
Środki ochrony dóbr osobistych wskazane są w różnych gałęziach prawa, lecz najliczniej w kodeksie cywilnym.

Zakończenie

W składanej pracy podjęłam próbę kompleksowego omówienia tematyki ochrony godności i innych dóbr osobistych pracownika przy czynnościach kontrolnych wykonywanych przez pracodawcę oraz zakresu odpowiedzialność pracodawcy w przypadku ich naruszenia. Trzeba zastrzec, że temat ochrony dóbr osobistych nie jest tematem skończonym definitywnie. Technologia stale się rozwija, dostarcza pracodawcom nowe narzędzia kontroli, a to skutkuje nowymi formami kontroli i pojawianiem się nowych zagrożeń dla dóbr osobistych pracownika. Jednym słowem, postęp cywilizacyjny buduje coraz większe zagrożenie dóbr osobistych. W praktyce daje się zauważyć, że im wyższy stopień rozwoju cywilizacyjnego społeczeństwa, tym większego znaczenia nabiera zagwarantowanie wszystkim osobom pracy ochrony prawnej ich dóbr osobistych. Przygotowano wiele rozwiązań gwarantujących pracownikom ochronę prawną ich dóbr osobistych. Należy je docenić i oczekiwać kolejnych. Ochrona interesów osoby zatrudnionej powinna być całościowa. Prawo powinno gwarantować ochronę interesów majątkowych pracowników i przede wszystkim dbać o ich godność, wolność, życie i zdrowie i o inne dobra osobiste.

Pozytywny wpływ na polskiego ustawodawcę, budującego ochronę prawną dóbr osobistych, miały regulacje ujęte w międzynarodowych i unijnych dokumentach, a także bogate orzecznictwo Europejskiego Trybunału Praw Człowieka. Przepisy Kodeksu pracy przeszły kilka nowelizacji i każda z nich podnosiła poziom ochrony godności i dóbr osobistych pracownika i kandydata na pracownika. Do prawnego porządku weszły przepisy regulujące na poziomie unijnym ochronę danych osobowych. Regulacji doczekała się prewencyjna kontrola pracownika i praca zdalna, która wyrosła i nabrała znaczenia w czasie covidowej pandemii.

Prawo pracy powinno przeciwdziałać krzywdzeniu pracownika. W zatrudnieniu istotny jest stosunek między pracodawcą i pracownikiem. Cechuje go przewaga pracodawcy i wielorakie od niego uzależnienie pracownika. W kontroli pracownika pracodawca ma szczególną okazję wykorzystywania swojej przewagi i naruszania dóbr osobistych pracownika. Z zasady słabszej stronie stosunku pracy należy się ochrona, co wyraża się systemie prawa pracy między innymi w funkcji ochronnej.

Istotne znaczenie dla ochrony dóbr osobistych pracownika miało wprowadzenie do Kodeksu pracy art. 11^1 k.p. Pracodawca został zobowiązany zarówno do nienaruszania dóbr osobistych pracownika, jak i podejmowania działań w celu zapewnienia właściwego przestrzegania tego uprawnienia przez inne podmioty.

Ochrona dóbr osobistych pracownika ujęta jest w prawie pracy, prawie cywilnym i prawie karnym. W każdej z tych gałęzi prawa przewidziane są środki ochrony, które pracownik może wykorzystać do obrony swoich dóbr osobistych. Gama tych środków jest szeroka. W gestii pracownika leży wybór jednego lub kilku z nich jednocześnie.

Wszyscy, którzy stosują prawo powinni być wrażliwi na takie wartości, jak dobra osobiste.

Celem pracy było przeprowadzenie analizy przepisów prawa dotyczących naruszenia dóbr osobistych w odniesieniu do kontroli pracownika dokonywanej przez pracodawcę. Analiza taka w pracy została przeprowadzona, zarówno w odniesieniu do dóbr osobistych i ich naruszenia, jak też w kontekście takiego naruszenia wynikającego z czynności kontrolnych dokonywanych w stosunku do pracownika przez pracodawcę.

Uzyskano również odpowiedzi na postawione we wstępie pytania, które stanowiły problemy badawcze. Udzielenie odpowiedzi wymagało w pierwszej kolejności odniesienia się do pojęcia dobra osobistego i jego konstrukcji. Zauważyłam, że na temat koncepcji dóbr osobistych, istoty oraz kryteriów oceny ich naruszenia wypowiadane są różne poglądy. Dominuje koncepcja wielości dóbr osobistych i odpowiadających im praw osobistych (a nie jednego dobra i ogólnego prawa osobistego). Dominuje też pojęcie obiektywistyczne w zakresie oceny istoty dobra osobistego, a także jego naruszenia (a nie pojęcie subiektywistyczne). Przyjmuje się, że dobra osobiste są wartościami niemajątkowymi, wiążącymi się z osobowością człowieka, uznanymi powszechnie w społeczeństwie, zgodnymi z zapatrywaniami prawnymi, moralnymi i obyczajowymi społeczeństwa. Dobra osobiste pracownika nie stanowią odrębnej kategorii prawnej i mieszczą się w katalogu wynikającym z art. 23 k.c.

Prawo pracodawcy do kontrolowania pracownika jest niekwestionowane. Nie jest to jednak jego obowiązek. Pracodawca może kontrolę prowadzić z różnym nasileniem w zależności od preferowanego przez pracodawcę stylu kierowania ludźmi. Kontrola nie będzie nadmierna w przypadku pracodawcy-liberała, a będzie intensywna w przypadku pracodawcy-autokraty. Każda kontrola będzie budziła po stronie pracownika niechęć. Godząc kolizję interesów pracodawcy i pracownika, ustawodawca wprowadził jej ograniczenie w postaci obowiązku pracodawcy szanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika. Pozytywnie należy ocenić zobowiązanie pracodawcy do uregulowania kontroli w aktach wewnątrzzakładowych i do informowania pracownika o każdej formie kontroli.

Standardy ochrony wyznaczają akty prawa międzynarodowego, unijnego i prawa krajowego. Zauważalna jest rosnąca rola aktów prawa międzynarodowego i unijnego. Wyznaczają one minimalne standardy ochrony i kierunki, w jakich powinno rozwijać się pojmowanie dóbr osobistych i obowiązki ich przestrzegania w prawie krajowym, oraz dostrzegają szczególną konieczność ochrony danych osobowych pracownika, a dzięki ETPCZ i TSUE są skutecznie egzekwowane. Oceniam, że akty prawa międzynarodowego i bogate orzecznictwo ETPCz i TSUE wywarły pozytywny wpływ na rozwój i treść prawa krajowego. Podstawy prawne ochrony dóbr osobistych znajdują się w Konstytucji RP, prawie pracy, prawie cywilnym i prawie karnym oraz RODO. Zauważyć należy, że występuje harmonizacja i ujednolicenie polskiego prawa z prawem

wspólnotowym, a naczelne wartości zawarte w Konstytucji RP znajdują swój wyraz w ustawodawstwie zwykłym. Zakres ochrony oceniam jako szeroki i wystarczający.

Problem naruszenia dóbr osobistych, w szczególności godności, może dotyczyć każdej fazy pracy tj. nawiązania stosunku pracy (rekrutacji), kształtowania i modyfikacji stosunku pracy, a także okoliczności związanych z rozwiązaniem stosunku pracy. Problem naruszenia dóbr osobistych może dotyczyć gromadzenia i przetwarzania danych osobowych, także na etapie rekrutacji. Prywatność może naruszyć kontrola osobista, monitoring oraz kontrola korespondencji. W przypadku monitoringu istotnego znaczenia nabiera ochrona wizerunku. Dobrem osobistym pracownika jest zdrowie oraz prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy i prawo do odpoczynku. Oceniam, że pracodawca dobrze wywiązał się z obowiązku uregulowania ochrony dóbr pracownika, ujmując w tej ocenie ostatnie nowelizacje przepisów. Regulacje odnoszą zamierzony skutek. Uważam, że postulować można o wyraźne stwierdzenie, że działalność podejmowana przez pracownika poza pracą nie powinna być z zasady źródłem zainteresowania pracodawcy i że ochrona prywatności obowiązuje także w miejscu pracy, w szczególności osobistej korespondencji, którą pracownika otrzymuje w miejscu pracy. Luką, którą należałoby wypełnić jest też wyraźne uregulowanie wymiaru czasu pracy, tak aby pracodawca miał mocno ograniczoną swobodę w polecaniu pracy w godzinach nadliczbowych czy dyżurów. Postulować także należy o regulacje w wyrównywaniu wynagrodzenia kobiet w stosunku do mężczyzn. Gorsze wynagradzanie kobiet może mieć tragiczne skutki społeczne, bo obecne niskie zarobki będą równać się w przyszłości niskim emeryturom kobiet.

Uważam, że ustawodawca dał pracownikom wystarczającą i różnorodną ilość środków ochrony w razie naruszenia dobra osobistego. Umieszczone są w prawie pracy, cywilnym i karnym, a także RODO i moim zdaniem dobrze zabezpieczają interesy poszkodowanego pracownika.

W wyniku przeprowadzonych badań dotyczących tytułowego zagadnienia należy też twierdząco odpowiedzieć na pytanie dotyczące tego, czy obowiązujące regulacje prawne zabezpieczają należycie dobra osobiste pracownika.

Bibliografia

Wykaz aktów prawnych

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U.1997 nr 78, poz. 483)
Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. z 2023 r. Dz.U. poz. 1465)
Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j. z 2022 r. Dz. U. poz. 854)
Ustawa z dnia 26 października 1982 roku o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (t.j. z 2023 r. Dz.U. poz. 2151)
Ustawa z 1 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2023 r., poz. 240)
Ustawa z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem Covid-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (t.j. z 2024 Dz.U poz. 340)
Ustawa z dnia 24 maja 2000 r. o Krajowym Rejestrze Karnym (tj. z 2024 r. Dz.U. poz. 276)
Ustawa z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych (t.j. z 2019 r. Dz.U. poz.1781)
Ustawa z dnia 16 lipca 2004 r. Prawo telekomunikacyjne (t.j. z 2024 r. Dz.U. poz. 34)
Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 16 lutego 2023 roku w sprawie badań na obecność alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu w organizmie pracownika (Dz.U. z 2023 poz. 317)
Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 26.09.1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (tj. z 2003 r. Dz.U. nr 169, poz. 1650)
Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 16 lutego 2023 roku w sprawie badań na obecność alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu w organizmie pracownika (Dz.U. z 2023 poz. 317)
Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z dnia 23 października 2019 roku w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii (Dz.U.UE.L.2019.305.17)
Dyrektywa Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 roku wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne (Dz.U.UE.L.2000.180.22)
Dyrektywa Rady 2004/113/WE z dnia wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług (Dz.U.UE.L.2004.373.37)
Dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 roku w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (Dz.U.UE.L.2006.204.23)

Dyrektywa 89/391/EWG z dnia 12 czerwca 1989 roku w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy Dz. U.UE.L.1989.183.1
Dyrektywa Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 roku ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U.UE.L.2000.303.16)
Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 roku w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych (Dz.U.UE.L.2016.119.1)
Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet, przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych z dnia 18 grudnia 1979 roku (Dz.U. 1982.10.71).

Literatura

Adamski A., *Prawo karne komputerowe*, Warszawa 2000.
Banaszak B., *Skarga konstytucyjna i jej znaczenie w zakresie ochrony praw podstawowych*, [w:] L. Wiśniewski (red.), *Podstawowe prawa jednostki i ich sądowa ochrona*, Warszawa 1997.
Banaszak B., *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej*, Warszawa 2012.
Banaszak B., *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Warszawa 2009.
Banaszczyk B., [w:] K. Pietrzykowski, *Kodeks cywilny. Komentarz*, t. 1, Warszawa 2015.
Banaszkiewicz B., Dobra osobiste, [w:] E. Smoktunowicz (red.), *Wielka Encyklopedia prawa*, Warszawa-Białystok 2000.
Barta J., Fajgielski P., Markiewicz R., *Ochrona danych osobowych. Komentarz*, Kraków 2007.
Barta J., R. Markiewicz, *Internet a prawo*, Kraków 1998.
Barta J., R. Markiewicz, *Wokół prawa do wizerunku*, ZNUJ. PWiOWI, 2002.
Behan A., *Współczesne systemy informatyczne a typy przestępstw z art 267 kodeksu karnego*, „Palestra" 2020, z. 2,
Bidziński Z., Sereda J., *Cywilnoprawna ochrona dóbr osobistych w praktyce sądowej*, [w:] J.S. Piątowski (red.) *Dobra osobiste i ich ochrona w polskim prawie cywilnym*, Wrocław 1986.
Bittel L., *Krótki kurs zarządzania*, Warszawa-Londyn 1994.
Bomba K., *Podstawowe zasady prawa pracy* [w:] M. Czuryk (red.), P. Prusinowski (red.) *Prawo pracy*, Olsztyn 2024.
Boruta I., *Godność człowieka – kategoria prawa pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2001, nr 8.
Boruta I., *Ochrona dóbr osobistych pracownika*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1998, nr 2.
Boruta I., *Czy globalne prawo pracy istnieje?,* „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2005, nr 10.

Boruta I., *Komentarz do art 11[1] kodeksu pracy*, [w:] Z. Hajn (red.) *Zmiany w Kodeksie pracy*, Warszawa 1996.

Boratyńska T., *Komentarz do art. 199a kodeks postępowania karnego* [w:] A. Sakowicz (red.) *Kodeks postępowania karnego. Komentarz*, Warszawa 2016.

Bosek L., [w:] M. Safjan, L. Bosek, Konstytucja RP. Komentarz, t. I, Warszawa 2016.

Braciak J., *Prawo do prywatności* [w:] B. Banaszak (red.), A. Preisner (red.) *Prawa i wolności obywatelskie w Konstytucji RP*, Warszawa 2002.

Braciak J., *Prawo do prywatności*, Warszawa 2004.

Byrski J., Hoser H., *Praca zdalna a monitoring pracownika*, [w:] M. Mędrala (red.) *Praca zdalna w polskim systemie prawnym*, Warszawa 2021.

Chałubińska-Jentkiewicz K., Nowikowska M., *Bezpieczeństwo, tożsamość, prywatność – aspekty prawne*, 2020, Legalis/el.

Cieślak M., *Podstawowe prawa i wolności w Europejskiej Konwencji Praw Człowieka na tle orzecznictwa Europejskiego Trybunału Praw Człowieka w okresie 1988-1992*, Warszawa 1995.

Cieślak M., Stelina J., *Mobbing (prześladowanie) – próba definicji i wybrane zagadnienia prawne*, Palestra 2003, nr 9-10.

Cisek A., *Dobra osobiste i ich niemajątkowa ochrona w Kodeksie cywilnym*, „Acta Universitatis Wratislaviensis", No 1016, Prawo CLXVII, Wrocław 1989.

Chaciński J., *Prawa podmiotowe a ochrona dóbr osobistych*, Lublin 2004.

Chełpa S., *Kierowanie ludźmi i przywództwo*, [w:] T. Listwan (red.) *Zarządzanie kadrami*, Warszawa 2006.

Complak K., *Godność człowieka jako kategoria prawna*, Wrocław 2001.

Czichy K., *Obowiązek trzeźwości i skutki jego naruszenia*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2009, nr 8.

Czub K., *Komentarz aktualizowany do art 361 k.c.*, [w:] M. Barwicka-Szczyrba (red.), A. Sylwestrzak (red.) *Kodeks cywilny. Komentarz*, 2024, Lex/el.

Czachórski W., *Zobowiązania. Zarys wykładu*, Warszawa 1995.

Czachórski W., Brzozowski A., Safjan M., Skowrońska-Bocian E., *Zobowiązania. Zarys wykładu*, Warszawa 2004.

Ćwiertniak B.M., *Z teoretycznych zagadnień skodyfikowanego prawa pracy – kilka uwag w związku z art. 300 kodeksu pracy*, [w:] *Z Problematyki Prawa Pracy i Polityki Socjalnej*, Prace Naukowe Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 1977.

Draniewicz B., *Poszanowanie mieszkania na podstawie art 8 EKPCz*, „Monitor Prawniczy" 2002, nr 17.

Daranowski P., *Międzynarodowa ochrona praw obywatelskich i politycznych in statu nascendi*, Łódź 1993.

Dobosz I., *Działanie w ramach uzasadnionego interesu jako okoliczność wyłączająca bezprawność naruszenia dóbr osobistych*, [w:] J.St. Piątowski (red.) *Dobra osobiste i ich ochrona w polskim prawie cywilnym*, Wrocław 1986.

Doliwa A., *Prawo cywilne – część ogólna*, Warszawa 2012.

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

Dörre-Nowak D., *Zbieg środków ochronnych przed molestowaniem, molestowaniem seksualnym i mobbingiem*, „Prawo i Zabezpieczenie Społeczne", 2004, nr 11.

Dörre-Kolasa D., *Komentarz do art 11[1] Kodeksu pracy*, [w:] A. Sobczyk (red.) *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2023, Lex/el.

Draniewicz B., *Poszanowanie mieszkania na podstawie art 8 EKPCz*, Monitor Prawniczy 2002, nr 17.

Drozd A., *Uprawnienia podmiotu zatrudniającego do pozyskiwania informacji o kandydacie na pracownika*, „Państwo i Prawo" 2000, nr 12.

Dybowski T., [w:] T. Dybowski (red.) *System Prawa Prywatnego, praca zbiorowa, t. III, Prawo rzeczowe*, cz. 1, Warszawa 2003.

Fajgielski P., *Ogólne rozporządzenie o ochronie danych. Ustawa o ochronie danych osobowych. Komentarz*, Warszawa 2018.

Filipiak K., *Wybrane zagadnienia teorii kontroli*, „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska" 1975.

Flaga-Gieruszyńska K., [w:] Zieliński A. (red.) *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, Warszawa 2024.

Florek L., *Orzecznictwo Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości w sprawach dotyczących równego traktowania mężczyzn i kobiet*, „Polityka Społeczna" 1995, nr 11-12.

Florek L., Pisarczyk Ł., *Prawo pracy*, Warszawa 2021.

Gadecki B., *Komentarz do art 212 kodeksu karnego*, [w:] B. Gadecki, *Kodeks karny. Art 1-316. Komentarz*, 2023, Legalis/el.

Garlicki L., *Odpowiedzialność cywilna za nieszczęśliwe wypadki*, Warszawa 1971.

Garlicki L., Jarosz-Żukowska S., *Komentarz do art 66 Konstytucji RP*, [w:] M. Zubik (red.) *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, t. II, 2016, Lex/el.

Gawlik B., *Ochrona dóbr osobistych. Sens i nonsens koncepcji tzw. praw podmiotowych osobistych*, „ZNUJ, Prace z wynalazczości i Ochrony Własności Intelektualnej" 1985, nr 41.

Gersdorf M., *Jeszcze w sprawie konstrukcji prawnej rozwiązania stosunku pracy w trybie natychmiastowym z winy pracodawcy*, „Prawo i Zabezpieczenie Społeczne", 1998, nr 6.

Gładoch M., *Mobbing a praca pod kierownictwem pracodawcy*, „Prawo i Zabezpieczenie Społeczne", 2006, nr 4.

Gniewek E., *Kodeks cywilny. Komentarz*. Warszawa 2011.

Godlewska-Bujok B., *Komentarz do art 22 kodeksu pracy*, [w:] W. Muszalski (red.), K. Walczak (red.) *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2021.

Gostyński Z., *Odstąpienie od wymierzenia kary jako skazanie w świetle nowej kodyfikacji karnej*, „Palestra" 1998, nr 11-12.

Góral Z., *Kontrola pracownika a zasada ochrony jego godności i innych dóbr osobistych – zagadnienia wybrane*, [w:] Z. Góral (red.), *Kontrola pracownika. Możliwości techniczne i dylematy prawne*, Warszawa 2010.

Góral Z., *Swoboda doboru pracowników i wolność pracy*, [w:] H. Lewandowski (red.) *Polskie prawo pracy w okresie transformacji w oświetleniu prawa wspólnotowego*, Warszawa 1997.

Górecki D., (red.) *Polskie prawo konstytucyjne*, Warszawa 2007.

Górnicz-Malcahy, A., Lewandowicz-Machnikowska M., Grzyb T., *Wiedza pracowników o prawie pracy i jej znaczenie dla podjęcia decyzji o wyrażeniu zgody na przewidziane prawem działania pracodawcy*, PiZS 2022, nr 3, s. 15-22.

Górnicz-Malcahy A., Lewandowicz-Machnikowska M., *Społeczne i prawne aspekty dyskryminacji płacowej kobiet*, www.repozytorium.uni.wroc.pl, (dostęp 11.09.2024).

Gronowska, B., *Europejski Trybunał Praw Człowieka. W poszukiwaniu efektywnej ochrony praw jednostki*, Toruń 2011.

Grzegorczyk T., Tylman J., *Polskie postępowanie karne*, Warszawa 2005.

Grzybowski S., *Ochrona dóbr osobistych według przepisów ogólnych prawa cywilnego*, Warszawa 1957.

Grzybowski S., *Rozwój systemu dóbr osobistych w trzydziestu latach Polskiej Rzeczpospolitej Ludowej*, „Państwo i Prawo" 1974.

Grzybowski S., [w:] Grzybowski S. (red.), *System prawa cywilnego – część ogólna*, t. I, Wrocław-Warszawa-Kraków-Gdańsk 1974.

Grzybowski S., *Prawo cywilne – zarys części ogólnej*, Warszawa 1978.

Górecki D., (red.) *Polskie prawo konstytucyjne*, Warszawa 2007.

Grzeszak T., *Obowiązek dziennikarskiego sprostowania. Glosa do uchwały SN z 18.02.2005, CZP 53/04*, „Przegląd Prawa Handlowego", 2004, nr 3.

Grzeszak T., [w:] J. Balcarczyk (red.), *Dobro osobiste XXI. Nowe wartości, zasady, technologie*, Warszawa 2012.

Grzeszak T., *Dobro osobiste jako dobro zindywidualizowane*, „Polityka Społeczna" 2018.

Hatch, M. J., *Teoria organizacji,* z tłumaczeniem P. Łuków, Warszawa 2002.

Hofmański P., *Prawo do poszanowania prywatności (art 17 Paktu i art. 8 Europejskiej Konwencji Praw Człowieka), a rozwiązania polskiego prawa karnego materialnego i procesowego*, (w:) J. Skupiński (red.) *Standardy praw człowieka a polskie prawo karne*, Warszawa 1995.

Hofmański P., Europejska Konwencja i jej znaczenie dla prawa karnego materialnego, procesowego i wykonawczego, Białystok 1993.
Hypś S., [w:] A. Grześkowiak (red.), K. Wiak (red.), *Kodeks Karny. Komentarz*, 2021.
Ignatowicz J., *Ochrona dóbr osobistych w prawie cywilnym*, referat wygłoszony dnia 20 września 1969 r. na posiedzeniu plenarnym Komisji Prawa Cywilnego ZPP w Warszawie.
Imieliński K., Dulko S., Filar M., *Transpozycje płci. Transseksualizm i inne zaburzenia identyfikacji płciowej*, Kraków 2001.
Iwulski J., W. Sanetra, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2011.
Iżykowski M., *Charakterystyka prawna uprawdopodobnienia w postępowaniu cywilnym,* „Nowe Prawo" 1980, nr 3.
Jabłoński M., Wygoda K., *Dostęp do informacji i jego granice. Wolność informacji, prawo dostępu do informacji publicznej, ochrona danych osobowych*, Wrocław 2002.
Janiszewska B., *Komentarz do art 23* (w:) J. Gudowski, *Kodeks cywilny. Komentarz*, t. I, Warszawa 2021.
Jagielski J., *Kontrola administracji publicznej*, Warszawa 2012.
Jagielski J., *Kontrola administracji publicznej*, Warszawa 2018.
Jankowiak J., „*Indywidualne bhp" jako pracownicze dobro osobiste*, PiP 2009, nr 5, s. 95.
Jaśkowski K., [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, Kodeks pracy. Komentarz, t. 1, 2012.
Jaśkowski K., [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Komentarz aktualizowany do kodeksu pracy*, 2023, Legalis/el.
Jarguz J., [w:] A. Sobczyk (red.) *Kodeks pracy. Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2020.
Jargaz J., [w:] A. Sobczyk (red*.) Kodeks pracy. Kodeks pracy. Komentarz*, 2023, Legalis/el.
Jedrejek G., *Cywilnoprawna odpowiedzialność za stosowanie mobbingu*, Warszawa 2010.
Jończyk J., *Spory ze stosunku pracy*, Warszawa 1965.
Jończyk, J., *Zagadnienie ochrony dóbr osobistych w prawie pracy*, Państwo i Prawo 1963, nr 5-6.
Jurzyński M., *Kontrola a nadzór w administracji publicznej. Rozróżnienie pojęć na przykładzie wybranych kompetencji wojewody*, „Kortowski Przegląd Prawniczy" UWM 2003, nr 3.
Kaliński M., *Szkoda na mieniu i jej naprawienie*, Warszawa 2014.
Kant I., *Krytyka praktycznego rozumu*, Warszawa 1953.
Karpiuk M., *Zasada legalizmu jako podstawowy wyznacznik nadzoru i kontroli administracji publicznej*, [w:] M. Czuryk, M. Karpiuk (red.), *Nadzór i kontrola*.
Koch A., *Związek przyczynowy jako podstawa odpowiedzialności odszkodowawczej w prawie cywilnym*, Warszawa 1975.
Klimas M., *Jak kontrolować działalność przedsiębiorstwa*, Warszawa 1987.
Kijowski A., [w:] L. Florek (red.), *Komentarz do kodeksu pracy*, Warszawa 2005.
Kluska M., Wanio G., *Ochrona danych osobowych w działach kadr*, Wrocław 2013.

Kolasińska E., *Kontrola pracownika jako jedna z metod mobbingu*, [w:] Z. Góral (red.) *Kontrola pracownika. Możliwości techniczne i dylematy prawne*, Warszawa 2010.

Kopff A., *Koncepcja praw do intymności i do prywatności życia osobistego (zagadnienia konstrukcyjne)*, „Studia Cywilistyczne", Kraków 1972, t.XX.

Korczak J., *Style kierowania* [w:] A. Chrisidu-Budnik, J. Korczak, A. Pakuła, J. Supernat, *Nauka organizacji i zarządzania*, Wrocław 2005.

Kordasiewicz B., *W sprawie obiektywnych i subiektywnych kryteriów oceny naruszenia dóbr osobistych*, [w:] B. Kordasiewicz (red.), E. Łętowska, E. (red.), *Prace prawa cywilnego wydane dla uczczenia pracy naukowej profesora Józefa Stanisława Piątowskiego*, Wrocław-Warszawa-Kraków-Gdańsk-Łódź 1985.

Koliński M., *Szkoda na mieniu i jej naprawienie*, Warszawa 2014.

Kozielski J., *O godności człowieka*, Warszawa 1977.

Koźmiński A., Piotrowski W., *Zarządzanie – teoria i praktyka*, Warszawa 2000.

Krupa-Lipińska K., *Związek przyczynowy jako przesłanka odpowiedzialności z tytułu czynów niedozwolonych*, 2020, Lex/el.

Księżak P., [w:] Księżak P. (red.), M. Pyziak-Szafnicka (red.) *Kodeks cywilny. Komentarz. Część ogólna*, 2014, Lex/el.

Kuba M., *Nadużywanie uprawnień kontrolnych pracodawcy jako forma przemocy w świecie pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2023, nr 7.

Kuba M., *Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu pracowniczym*, Warszawa 2017;

Kubiak-Cyrul A., *Dobra osobiste osób prawnych*, Kraków 2005.

Kubot Z., *Pozycja prawna stron w umownym stosunku pracy*, Ossolineum 1978.

Kubczak A., *Monitorowanie pracowników – dążenie do wydajności i efektywności a podmiotowość pracownika* [w:] K. Doktór (red.), B. Pawłowska (red.), *Dylematy współczesnej korporacji*, Uniwersytet Łódzki, 2009.

Kuc B. R., *Kontrola w systemie zarządzania. Funkcje i dysfunkcje*, Warszawa 2006.

Kuczyński T., *Ochrona danych osobowych w stosunkach zatrudnienia*, „Polityka Społeczna" 1998.

Kuźniar R., *Międzynarodowe systemu ochrony praw człowieka*, Sprawy Międzynarodowe 1981.

Kuczyński T., *O właściwościach pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2004, nr 7.

Lang W., *Struktura odpowiedzialności prawnej (Studium analityczne z dziedziny teorii prawa),* „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu. Nauki Humanistyczno-Społeczne. Prawo", 1968, nr 8 (31).

Latos-Miłkowska M., *Telepraca jako sposób upowszechnienia zatrudnienia*, [w:] L. Florek (red.) *Prawo pracy a bezrobocie*, Warszawa 2003.

Lewandowicz-Machnikowska M., *Zakaz konkurencji* [w:] K. W. Baran (red.) *System Prawa Pracy, t. III. Indywidualne Prawo Pracy. Część Szczegółowa*, Warszawa 2021.

Lewandowicz-Machnikowska M., *Glosa do wyroku SN z dnia 4.11.2010 r., II PK* [w:] OSP 2012, nr 10, poz. 100.

Lewandowski H., *Możliwości kontrolowania pracownika w ramach uprawnień kierowniczych pracodawcy – zagadnienia ogólne* [w:] Z. Góral (red.) *Kontrola pracownika. Możliwości techniczne i dylematy prawne*, Warszawa 2010.

Lewandowski H., *Uprawnienia kierownicze w umownym stosunku pracy (przedmiot i granice)*, Warszawa 1977.

Lewandowski P., *O relacji dóbr osobistych osób prawnych i osób fizycznych*, „Studia Prawnoustrojowe" UWM 2019.

Litwiński P., Barta P., Kawecki M., [w:] P. Litwiński (red.), *Rozporządzenie UE w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i swobodnym przepływie takich danych. Komentarz*, Warszawa 2017.

Liszcz T., *Prawo pracy*, Warszawa 2009.

Liszcz T. , *Prywatność* [w:] K. W. Baran (red.) *System Prawa Pracy, t. I. Część ogólna*, Warszawa 2017.

Lewaszkiewicz-Petrykowska B., *W sprawie wykładni art 448 k.c*., „Przegląd Sądowy" 1997, nr 1.

Łętowska E., *Ochrona praw jednostki w polskiej konstytucji z 1997 r*., Szkoła Praw Człowieka. Helsińska Fundacja Prawa Człowieka, Warszawa 1998.

Łętowska E., *Co znaczy bezpośrednie stosowanie Konstytucji*, „Rzeczpospolita" z dnia 13.08.1996 r., nr 188.

Łętowska E., *Zbieg norm w prawie cywilnym*, Warszawa 2002.

Maniewska E., *Obowiązki informacyjne pracodawcy wobec pracownika w umownym stosunku pracy*, 2013, Lex/el.

Machnikowski P., [w:] E. Gniewek (red.), P. Machnikowski (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz*, 2019.

Małysz F., Konsekwencje naruszenia obowiązku trzeźwości w pracy, „Studia Prawnicze" 2006.

Masiewicz W., *Komentarz do art 99 kodeksu pracy*, [w:] J. Jończyk (red.) *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 1977.

Masternak M., *Czynności materialno-techniczne jako prawna forma działania administracji publicznej*, Toruń 2018.

Masternak-Kubiak M., *Prawo do równego traktowania*, [w:] B. Banaszak (red.), A. Preisner (red.) *Prawa i wolności obywatelskie w Konstytucji RP*, Warszawa 2002.

Matuszak M., *Komentarz do art 291* [w:] W. Muszalski, K. Walczak (red.) Kodeks pracy. Komentarz, 2024, Legalis/el.

Mazurek F.J., Godność osoby ludzkiej jako wartość absolutna, „Roczniki Nauk Społecznych", Lublin 1993.

Mazurek, F.J., *Pojęcie godności człowieka. Historia i miejsce w projektach konstytucji III Rzeczypospolitej*, „Roczniki Nauk Prawnych", Lublin 1996.

Mazurek, F.J., *Godność osoby ludzkiej podstawą praw człowieka*, Lublin 2001.

Michalska A., *Prawa człowieka w systemie norm międzynarodowych*, Warszawa-Poznań 1982.

Michalski, B., [w:] T. Kaczmarek (red.), *System Prawa Karnego*, 2016.

Motyka K., *Spory wokół prawa do prywatności na przykładzie Stanów Zjednoczonych* [w:] K. Motyka (red.) *Prawo do prywatności. Aspekty prawne i psychologiczne*, Lublin 2001.

Nesterowicz M., *Odpowiedzialność kontraktowa i deliktowa (uwagi de lege ferenda i o stosowaniu prawa)*, „Państwo i Prawo" 1999.

Nowak M., *Rozwiązanie niezwłoczne umowy o pracę przez pracownika w razie upadłości pracodawcy* [w:] G. Uścińska (red.) *Prawo pracy*, Warszawa 2013.

Nowicki M. A., *Europejska Konwencja Praw Człowieka*, Wybór orzecznictwa, Warszawa 1999.

Nowicki M., *Co to są prawa człowieka*, *„*Szkoła Praw Człowieka", z. 1, Warszawa 1998.

Nowakowski Z., *Wina jako podstawa odpowiedzialności za wyrządzoną szkodę*, „Przegląd Notarialny" 1950.

Ossowska M., *Normy moralne w obronie godności człowieka*, Etyka 1969.

Ossowska M., *Normy moralne, próba systematyzacji*, Warszawa 1970.

Pacho J., *Pracowniczy obowiązek trzeźwości*, „Prawo i Zabezpieczenie Społeczne" 1979.

Panowicz-Lipska J., *Majątkowa ochrona dóbr osobistych*, Warszawa 1975.

Pazdan M., *Dobra osobiste i ich ochrona*, [w:] M. Safjan (red.), *System Prawa Prywatnego*, t. I, *Prawo cywilne – część ogólna*, Warszawa 2007.

Pazdan M., [w:] K. Pietrzykowski (red.) *Kodeks cywilny. Komentarz*, t. 1, Warszawa 2011.

Pazdan M., *Komentarz do art 23* [w:] K. Pietrzykowski (red.) *Kodeks cywilny. Komentarz*, 2020, Legalis

Piasecki K., [w:] K. Piasecki (red.) *Kodeks cywilny. Komentarz*. *Księga I. Część ogólna*, Kraków 2003.

Piątowski J. S., *Ewolucja ochrony dóbr osobistych*, [w:] E. Łętowska (red.) *Tendencje rozwoju prawa cywilnego*, Wrocław 1993.

Piechowiak M., *Filozofia praw człowieka. Prawa człowieka w świetle ich międzynarodowej ochrony*, Lublin 1999.

Piechowiak M., *Wokół konstytucyjnej ochrony życia. Próba oceny propozycji nowelizacji Konstytucji RP*, „Przegląd Sejmowy" 1996.

Piszczek J. A., *Cywilnoprawna ochrona godności pracowniczej*, Toruń 1981.

Plonka N., *Źródła prawa pracy* [w:] M. Czuryk (red.), P. Prusinowski (red.) *Prawo pracy*, Olsztyn 2024.

Prusinowski P. *Okresy odpoczynku w naruszenie dóbr osobistych pracownika*, „Prawo i Zabezpieczenie Społeczne" 2019, nr 4.

Prusinowski P., *Czas pracy* [w:] *Prawo pracy* (red.) Małgorzata Czuryk, P. Prusinowski, Olsztyn 2024.

Przyborowska-Klimczak A., *Prawo międzynarodowe Publiczne – wybór dokumentów*, Lublin 1996.

Przybyszewski R., *Polityka kadrowa w procesie humanizacji stosunków pracy*, „Studia Prawnoustrojowe" UWM, 2005.

Radwański Z., *Prawo cywilne – część ogólna*, Warszawa 1993.

Radwański Z., Olejniczak A., *Prawo cywilne. Część ogólna*, Warszawa 2015.

Radwański Z., Olejniczak A. *Zobowiązania – część ogólna*, Warszawa 2001.

K. Rączka, *Komentarz do art. 11[1] Kodeksu pracy,* [w:] M. Gersdorf, K. Rączka, W. Ostaszewski, M. Raczkowski, A. Zwolińska (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, 2024, Lex/el.

Resich Z., *Nowy etap w międzynarodowej ochronie praw człowieka*, „Państwo i Prawo" 1973, nr 8-9.

Retterer S.E., *Pojęcie godności w obowiązującym i przyszłym prawie wspólnotowym* [w:] K. Complak (red.) *Godność człowieka jako kategoria prawna*, Wrocław 2001.

Romer M. T., *Godność człowieka w prawie pracy i pomocy społecznej* [w:] *Godność człowieka a prawa ekonomiczne i socjalne. Księga Jubileuszowa na piętnastą rocznicę ustanowienia Rzecznika Praw Obywatelskich*, Warszawa 2003.

Rumian J., *Praca w niedzielę i święta*, Warszawa 2024.

Rzetecka-Gil A., *Kodeks cywilny. Komentarz. Zobowiązania*, 2011, Lex/el.

Sadomski J., *Konflikt zasad – ochrona dóbr osobistych a wolność prasy*, Warszawa 2008.

Safjan M., *Refleksje wokół konstytucyjnych uwarunkowań ochrony dóbr osobistych*, „Kwartalnik Prawa Prywatnego", 2002.

Safjan, M., *Naprawienie krzywdy niemajątkowej w ramach odpowiedzialności ex contractu*, [w:] Pyziak-Szafnicka (red.) *Odpowiedzialność cywilna. Księga pamiątkowa ku czci profesora Adama Szpunara*, Łódź 2004.

Safjan M., *Prawo do ochrony życia prywatnego* [w:] „Szkoła Praw Człowieka, Helsińska Fundacja Prawa Człowieka", Warszawa 2006,

Safjan M., [w:] K. Pietrzykowski, Kodeks cywilny. *Komentarz do art 1-449[11]*, Warszawa 2005.

Safjan M., *Wyzwania dla państwa prawa*, Warszawa 2007.

Safjan M., *Ochrona majątkowa dóbr osobistych po zmianie przepisów Kodeksu cywilnego*, „Przegląd Prawa Handlowego" 1997.

Safjan M., *Godność człowieka jako wartość konstytucyjna*, „Rzeczypospolita" z 14.06.1999 r.

Sakowicz A., *Prawnokarne gwarancje ochrony prywatności*, Kraków 2006.

Sarnecki P., [w:] L. Garlicki (red.), M. Zubik (red.), *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, „Wydawnictwo Sejmowe" 2016.

Sarnecki P., *Komentarz do art. 50 Konstytucji RP*, [w:] L. Garlicki (red.) *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Warszawa 2016.

Siciński R., *Ochrona czci w drodze postępowania cywilnego*, „Palestra" 1967, nr 11.

Skąpski M., *Wpływ pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy na zakres kompetencji pracodawcy do kontrolowania pracownika* [w:] Z. Góral (red.) *Kontrola pracownika. Możliwości techniczne i dylematy prawne*, Warszawa 2010.

Skrzydło W., *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Warszawa 2013.

Skrzydło W. *Polskie prawo konstytucyjne*, Lublin 2002,

Smith William P., Tabak Filitz, *Monitoring Employee E-mails: Is there any room for privacy?* Academy of Management Perspective, Vol. 23, No. 4, 2017, www.journal.aom.org/doi/10.5465/amp.23.4.33 (dostęp 10.09.2024 r.).

Smolski M., *Kontrola osobista pracowników – wczorajsze orzeczenie w dzisiejszej rzeczywistości (uwagi w świetle wyroku Sądu Najwyższego z 13 kwietnia 1972 roku)*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego", 2015.

Sobczyk A., *Państwo zakładów pracy*, Warszawa 2017.

Sobczyk A., *Wolność pracy i władza*, Warszawa 2015.

Sobczyk A., *Aksjologia wolności od pracy. Dni wolne od pracy*, [w:] *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP. Teoria publicznego i prywatnego indywidualnego prawa pracy*, Warszawa 2013.

Sobczyk A., *Rozwiązanie umowy o prace bez wypowiedzenia*, Gdańsk 2005.

Sobczyk A., *Komentarz do art 11^2 kodeksu pracy* [w:] A. Sobczyk (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, 2024, Legalis/el,

Sokołowski T., [w:] A. Kidyba (red.) *Kodeks cywilny. Komentarz*, Warszawa 2012.

Sośniak M., *Bezprawność zachowania jako przesłanka odpowiedzialności cywilnej za czyny niedozwolone*, Kraków 1959.

Sorysz M., [w:] Góra-Błaszczykowska (red.), *Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz*, Warszawa 2020.

Spytek-Bandurska G., *Komentarz do art 67^{28} kodeksu pracy* (w:) M. Muszalski (red.), K. Walczak (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2024.

Starościak J., *Elementy nauki w administracji*, Warszawa 1964.

Stefański K., [w:] Z. Góral (red.) *Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia*, Warszawa 2017.

Stępak-Miczek, M., *Kontrola pracownika przez pracodawcę*, Warszawa 2015.

Strugała R., *Naruszenie praw osobistych przez zaniechanie*, „Transformacje Prawa Prywatnego" 2018.

Strugała R., *Zasada odpowiedzialności odszkodowawczej za szkodę spowodowaną nieprawidłowym przetwarzaniem danych osobowych (art 82 RODO)*, „Repozytorium Uniwersytetu Wrocławskiego" 2019.

Sut P., *Czy sfera intymności jest dobrem osobistym chronionym w prawie polskim?*, „Palestra" 1995, nr 7-8.

Syska K., *Obowiązki pracodawcy związane z monitoringiem pracowników na gruncie RODO i znowelizowanego kodeksu pracy*, „Monitor Prawniczy", 2018, dodatek do nr 22.

Szewczyk H., *Zakres pojęcia "wolność" w indywidualnym i zbiorowym prawie pracy* (zarys problematyki), „Studia. Prawnicze" 2002,

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

Szewczyk H., *Ochrona dóbr osobistych pracownika (uwagi de lege lata i de lege ferenda)*, cz. 1, PiZS 2010, nr 1, s. 4.

Szewczyk H., *Klauzula opt-out a ochrona życia i zdrowia pracowników wykonujących zawody medyczne* [w:] *Prawo pracy i prawo zabezpieczenia społecznego. Teraźniejszość i przyszłość. Księga jubileuszowa profesora Zdzisława Kubota*, Warszawa 2018.

Szewczyk H., *Równość płci w zatrudnieniu*, Warszawa 2017.

Szpunar A., *Nadużycie prawa podmiotowego*, Kraków 1974.

Szpunar A., *Z problematyki przedawnienia roszczeń majątkowych*, „Ruch Prawniczy Ekonomiczny i Społeczny" 1974.

Szpunar A., *Ochrona dóbr osobistych*, Warszawa 1979.

Szpunar A., *Ustalenie odszkodowania za szkodę*, Warszawa 1975.

Szpunar A., *O ochronie sfery życia prywatnego*, Nowe Prawo 1982.

Szpunar A., *Zadośćuczynienie za szkodę niemajątkową*, Bydgoszcz 1999.

Szymorek K.M., *Aspekty prawne kontrolowania pracowników za pomocą technologii identyfikacji radiowej (RFID)*, „Monitor Prawa Pracy" 2012, nr 10.

Świątkowski A.M., *Prawo socjalne Rady Europy. Europejska Karta Społeczna, protokoły, zrewidowana Europejska Karta Społeczna*, Kraków 2006.

Świątkowski A.M., *Karty Społeczne Rady Europy*, „Państwo i Prawo" 2003.

Świątkowski A.M., *Indywidualne prawo pracy, Gdańsk* – Kraków 2001.

Świątkowski A.M., *Bezpieczeństwo i higiena pracy, Komentarz*, Kraków 2003.

Retterer, S., E., *Pojęcie godności w obowiązującym i przyszłym prawie wspólnotowym* [w:] K. Complak (red.) *Godność człowieka jako kategoria prawna*, Wrocław 2001.

Romańska M., [w:] J. Buchalska, M. Kożuch, M. Olczyk, M. Romańska (red.) *Dobra osobiste i ich ochrona*, Warszawa 2020.

Torbus U., *Podporządkowanie pracownika pracodawcy jako cecha stosunku pracy* [w:] Florek L. (red.), Pisarczyk L. (red.), *Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2011.

Trzciński J., *Naruszenie konstytucyjnych wolności lub praw jako podstawa skargi konstytucyjnej*, „Studia i materiały", t. IX. Zgromadzenie Ogólne Sędziów Trybunału Konstytucyjnego, Warszawa 1999.

Tuleja P., (red.) *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, 2012, Lex/el.

Wałachowska M. [w:] M. Habdas (red.), M. Fras (red.) *Kodeks cywilny. Komentarz*, t. III. *Zobowiązania. Część ogólna (art 353-534)*, Warszawa 2018.

Warylewski J., *Molestowanie seksualne w miejscu pracy*, „Państwo i Prawo" 1999, nr 3.

Wieser L., Abraham M., *Employee acceptance of digital monitoring systems while working from home*, www.onlinelibrary .wiley.com/doi/full/10.1111/ntwe.12280 (dostęp 11.09.2024 r.).

Winiarska A., Klaus W., *Dyskryminacja i nierówne traktowanie jako zjawisko społeczno-kulturalne*, „Studia Biura Analiz Sejmowych", 2011.

Włodarczyk M., *Prawo związków zawodowych do informacji o pracownikach* [w:] T. Wyka (red.), A. Nerka (red.) *Ochrona danych osobowych podmiotów objętych prawem pracy i prawem ubezpieczeń społecznych. Stan obecny i perspektywy zmian*., Warszawa 2012,

Wojciechowska A., *Czy autorskie dobra osobiste są dobrami osobistymi prawa cywilnego?*, „Kwartalnik Prawa Prywatnego" 1994, z. 3.

Wolter A., *Prawo cywilne. Zarys części ogólnej*, Warszawa 1970.

Wolter A., J. Ignatowicz, K. Stefaniak, *Prawo cywilne. Zarys części ogólnej*, Warszawa 1996.

Wratny J., *Komentarz do art 11^1 kodeksu pracy*, [w:] J. Wratny (red.), *Nowy kodeks pracy z komentarzem*, Warszawa 1996.

Wratny J., *Kilka uwag w sprawie charakteru prawnego polecenia służbowego*, „Państwo i Prawo" 1969, nr 7.

Wujczyk M., *Prawo pracownika do ochrony prywatności*, Warszawa 2012.

Wyka T., *Ochrona życia i zdrowia pracownika* [w:] H. Lewandowski (red.) *Polskie prawo pracy w okresie transformacji w oświetleniu prawa wspólnotowego*, Warszawa 1997.

Wyka T., *Ochrona zdrowia i życia pracownika jako element treści stosunku pracy*, Warszawa 2003.

Wyka T., *Prewencyjna kontrola zdrowia pracownika – przesłanki, skutki, granice* [w:] Z. Góral (red.) *Kontrola pracownika. Możliwości techniczne i dylematy prawne*, Warszawa 2010.

Wyka T., *Od bezpieczeństwa socjalnego w stronę bezpieczeństwa osobowego – o zmianach w Kodeksie pracy* [w:] *Stosunki zatrudnienia w dwudziestoleciu społecznej gospodarki rynkowej. Księga pamiątkowa z okazji jubileuszu 40-lecia pracy naukowej Profesor Barbary Wagner*, Warszawa 2010.

Wyka T., [w:] K.W. Baran, K. (red.), *Kodeks pracy*. *Komentarz*, Warszawa 2014.

Wyka T., *Rola Kodeksu pracy w ochronie dóbr osobistych stron stosunku pracy*, „Studia Iuridica Lublinensia", 2015, nr 3.

Zając, J. M., *Wielki Brat Szef. Kontrola pracowników przy użyciu nowoczesnych technologii i jej aspekty psychospołeczne*, „Zagadnienie Naukoznawstwa" 2003.

Zakrzewski W., *Podstawowe wolności, prawa i obowiązki człowieka i obywatela,* [w:] W. Skrzydło (red.), Polskie prawo konstytucyjne, Lublin 1998.

Zawadzka N., [w:] E. Bielak-Jomas (red.), D. Lubasz (red.) *RODO. Ogólne rozporządzenie o ochronie danych osobowych.* Komentarz, Warszawa 2018.

Zieliński T., [w:] T. Zieliński (red.) *Kodeks pracy*. Komentarz, Warszawa 2000.

Zieliński, T., [w:] L. Florek (red.), *Kodeks pracy*. Komentarz, Warszawa 2005.

Ziemski K., *Czynności kontrolne a akty nadzoru – wyróżnianie i jego konsekwencje* [w:] B. Jaworska-Dębska, Z. Duniewska, M. Kasiński, E. Olejniczak-Szałowska, R. Michalska-Badziak, P. Korzeniowski (red.) *O prawie administracyjnym i administracji. Księga jubileuszowa dedykowana Profesor Małgorzacie Stahl,* Łódź 2017.

Zimmermann J., Prawo administracyjne, Warszawa 2018.

Ziółkowska K., *Dopuszczalność kontroli osobistej pracownika a obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy*, „Studia Prawnoustrojowe" UWM, 2013.

Zwolińska A., *Obowiązek przeciwdziałania a odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy za dyskryminację oraz mobbing pracownika*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2023, nr 4.

Żywucka-Kozłowska E., Dziembowski R., *Wokół definicji cyberprzestrzeni,* www.cybersecurityandlaw.com (dostęp 10.09.2024 r.).

Wykaz orzeczeń

Wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z 30.04.1996 r., skarga C-13/94, Lex nr 114699.

Wyrok TSUE, skarga C-303/06, ZOTSiS 2008/7B/I-5603.

Wyrok TSUE z 11.11.2010 r., Skarga C-232/09, Dz.U.UE.L.373.

Wyrok TSUE z 30.05.2013 r., Worten, C-342/12, ZOTSiS 2013/5/I-355.

Wyrok TSUE z 2.03.2023 r., Norra Stockholm Bygg, C-268/21, Dz.U.UE.C.2023/155/8.

Wyrok TSUE z 14.05.2019 r., C-55/18 www.eur-lex.europa.eu.

Wyrok TSUE z 16.02.2023 r., C-635/20P, Komisja przeciwko Włochom i Hiszpanii, www.eur-lex.europa.eu.

Wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z dnia 6.09.1978 r., skarga nr 5029/71, Klaas i inni przeciwko Niemcom, LEX nr 80801.

Wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka Abdukaziz, Cabales i Balkandali v. Wielka Brytania z dnia 28.05.1985, A. 121-C.
Wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z dnia 25.03.1993 r., skarga A. 247-C.
Wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z dnia 19.02.1996 r., RJD 1996-I.
Wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z 24.02.1998 r., skarga nr 2346/02, Lex nr 75647.
Wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z 27.09.1999 r. sprawa Lustig-Prean i Beckett v. Wielka Brytania, skarga 31417/96.
Wyrok Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości z 12.03.2002 r., w sprawie S. Leitner przeciwko Austrii, C-168/00, Lex nr 112079.
Wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z 29.04.2002 r., Pretty przeciwko Wielkiej Brytanii, skarga nr 2346/02, Lex nr 75647.
Wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka Weber i Saravia v. Niemcy, z dnia 29.06.2006 r., skarga nr 54934/00, Lex nr 282129.
Wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z 3.04.2007 r., skarga nr 62617/00, www.echr.coe.int.
Wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z 3.10.2013 r., skarga nr 552/10, Lex nr 1483985.
Wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z 10.03.2015 r., sprawa Y.Y. v. Turcja, skarga nr 14793/08, Lex nr 1652021.
Wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z dnia 9.01.2018 r., skarga 1874/13, Lex nr 2418052.
Wyroki Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z 9.01.2018 r., Ribalda v Hiszpania, skarga nr 1874/13, Lex nr 2418052; z 5.09.2017 r. Birbulescu v. Rumunia, skarga nr 61496/08, Lex nr 2347233.
Wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z 22.02.2018 r., Libert v Francja, skarga nr 588/13, Lex nr 2444545.
Wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z 14.05.2019 r., Garamukanwa v Zjednoczonemu Królestwu, skarga nr 70573/17, Lex nr 2677764.
Wyrok Sądu (UE) z 26.04.2023 r., T-557/20, Legalis nr 2924638.
Wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z 13.04.2021 r. Scripnic v. Mołdawia, skarga nr 63789/13; www.echr.coe.int.
Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 9.03.1988 r., U 7/87, OTK nr 1/1988, poz. 1; z 14.05.2001 r., SK 1/00, OTK nr 4/2001, poz. 84.
Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 3.09.1996 r., K 10/96, OTK nr 4/1996, poz. 33.
Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 28.05.1997 r., K 26/96, OTK 1997, nr 2, poz. 19.
Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 24.06.1997 r., K 21/96, OTK ZU 1997, nr 2, poz. 23.

Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 29.09.1997 r., K 15/97, OTK 1997/3-4, poz. 37.
Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 19.05.1998 r., U 5/97, OTK 1998, nr 4, poz. 46.
Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 16.02.1999 r., SK 11/98, OTK 1999/2/22.
Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 23.06.1999 r., K 30/98, OTK ZU 1999, nr 5, poz. 101.
Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 24.10.2000 r., K 12/00, OTK-A 2000, nr 7, poz. 255.
Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 4.04.2001 r., K 11/00 OTK 2001, nr 3, poz. 54.
Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 14.05.2001 r., SK 1/00, OTK nr 4/2001, poz. 84.
Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 9.10.2001 r., SK 8/00, OTK 2001, nr 7, poz. 211.
Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 10.04.2002 r., K 26/00, OTK-A 2002, nr 2, poz. 18.
Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 20.04.2002, K 41/02, OTK-A Zb. Urz. 2002, nr 6, poz. 83.
Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 20.11.2002 r., K 41/02, OTK-A 2002 nr 6, poz. 83.
Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 12.11.2002 r., SK 40/10, Lex 1409385.
Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 5.03.2003 r., K. 7/2001, OTK ZU 2003/3A, poz. 19.
Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 12.12.2005 r., K 32/04, OTK-A 2005, nr 11, poz. 132.
Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 30.10.2006 r., P 10/06, OTK-A 2006, nr 9, poz. 128.
Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 27.11.2007 r., SK 18/05, OTK-A 2007/10/128.
Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 30.09.2008 r., K. 44/07, OTK-A 2008 nr 7, poz. 126.
Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 22.01.2013 r., P 46/09, OTK-A 2013 nr 1, poz. 3.
Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 5.03.2013 r., U 2/11, OTK-A 2013 nr 3, poz. 24.
Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z 10.02.2022 r., C-485/20, www.eur-lex.
Postanowienie Trybunału Konstytucyjnego z 22.03.2000 r., P 12/98, Legalis 46956.
Uchwała Trybunału Konstytucyjnego z 16.01.1996 r., W 12/94, OTK 1996, nr 1, poz. 4.
Uchwała SN (7) z 16.07.1993 r., I PZP 28/93, OSNC 1994, nr 1 poz. 2.
Uchwała SN z 13.03.2008 r., I PZP 11/07, OSNP 2008, nr 17-18 poz. 247.
Uchwała SN z 3.06.2008 r., I PZP 10/07, OSNP 23-24 poz. 342.
Wyrok Sądu Najwyższego z 19.09.1968 r., II CR 291/68, OSNC 1969, nr 11, poz. 200.
Wyrok Sądu Najwyższego z 16.01.1976 r., II CR 692/75, OSNC 1976, nr 11, poz. 251.
Wyrok Sądu Najwyższego z 9.07. 2009 r., II PK 311/08, Lex nr 533041.
Wyrok Sądu Najwyższego z 10.12.1952 r., C 584/52, PiP 1953, z. 8-9, s. 366.
Wyrok Sądu Najwyższego z 30.08.1958 r., II CR 772/57, OSNPG 1959, nr 12, poz. 39.
Wyrok Sądu Najwyższego z 9.12.1958 r., I CR 867/58, OSPiKA 1960, poz. 292.
Wyrok Sądu Najwyższego z 26.02.1965 r., II CR 13/65, OSNC 1965 nr 10, poz. 174.
Wyrok Sądu Najwyższego z 24.06.1965 r., I PR 203/65, Lex nr 13394.
Wyrok Sądu Najwyższego z 15.12.1965 r., II PR 280/65, Legalis nr 12521.
Wyrok Sądu Najwyższego z 10.10.1967 r., I CR 224/67, Legalis nr 13237.
Wyrok Sądu Najwyższego z 19.09.1968 r., II CR 291/68, OSNCP 1969 nr 11, poz. 200.

Wyrok Sądu Najwyższego z 5.02.1969 r., I CR 500/67, Lex nr 6450.
Wyrok Sądu Najwyższego z 6.10.1969 r., I CR 305/69, Lex nr 6576.
Wyrok Sądu Najwyższego z 2.12.1970 r., II PR 371/70, Lex nr 14102.
Wyrok Sądu Najwyższego z 9.07.1971 r., II CR 220/71, OSNCP 1972, nr 1, poz. 19.
Wyrok Sądu Najwyższego z 29.10.1971 r., II CR 455/71, OSNC 1972, nr 4 poz. 77.
Wyrok Sądu Najwyższego z 13.04.1972 r., I PR 153/72, OSNCP 1972, nr 10, poz. 182.
Wyrok Sądu Najwyższego z 21.05.1972r., II CR 95/72, OSNC 1973/2/28.
Wyrok Sądu Najwyższego z 22.01.1974 r., II CR 752/73, Lex nr 73881.
Wyrok Sądu Najwyższego z 30.08.1974 r., I CR 384/74, OSPiKA 1977, nr 10, poz. 161.
Wyrok Sądu Najwyższego z 12.12.1974 r. II PR 264/74, PiZS 1976 r, nr 3, poz. 67.
Wyrok Sądu Najwyższego z 13.08.1975 r., I CR 239/82, Lex nr 766611.
Wyrok Sądu Najwyższego z 10.06.1977 r., II CR 187/77, Lex nr 7947.
Wyrok Sądu Najwyższego z 3.10.1978 r., I PRN 91/78, Lex nr 14466.
Wyrok Sądu Najwyższego z 8.10.1979 r., IV CR 343/79, Lex nr 8194.
Wyrok Sądu Najwyższego z 19.2.1980 r., I PR 87/80, Lex nr 14567.
Wyrok Sądu Najwyższego z 19.08.1980 r., IV CR 283/80, Legalis nr 22193.
Wyrok Sądu Najwyższego z 11.09.1981 r., II CR 297/81, niepublikowany.
Wyrok Sądu Najwyższego z 19.01.1982 r., IV CR 500/81, OSNC 1998/7-8/119.
Wyrok Sądu Najwyższego z 25.10.1982 r., I CR 239/82 Lex nr 766611.
Wyrok Sądu Najwyższego z 25.04.1985r. IV CR 122/85, OSNC 1986/6/98.
Wyrok Sądu Najwyższego z 6.11.1986 r., I CR 317/86, Lex nr 8790.
Wyrok Sądu Najwyższego z 17.03.1987r. I CR 64/88, Lex nr 1213697.
Wyrok Sądu Najwyższego z 3.07.1987 r., I CR 135/87, Legalis nr 25897.
Wyrok Sądu Najwyższego z 23.07.1987 r., I PRN 36/87, OSNC 1989 r., nr 2, poz. 32.
Wyrok Sądu Najwyższego z 19.10.1989 roku, II CR 419/89, Lex nr 8996.
Wyrok Sądu Najwyższego z 6.09.1990 r., I PRN 38/90, Legalis nr 27028.
Wyrok Sądu Najwyższego z 6.03.1991 r., I PR 469/90, OSNAPiUS 1992 nr 5, poz. 117.
Wyrok Sądu Najwyższego z 20.02.1996 r., I CRN 250/95, Lex nr 24928.
Wyrok Sądu Najwyższego z 13.02.1997 r, I CKN 82/96, Wokanda 1997.
Wyrok Sądu Najwyższego z 11.03.1997 r., III CKN 33/97, OSNC 1997, nr 6-7, poz. 93.
Wyrok Sądu Najwyższego z 23.09.1997 r., I PKN 287/97 OSNP 1998/14/419.
Wyrok Sądu Najwyższego z 10.12.1997 r., III CKN 219/97, Lex 897880.
Wyrok Sądu Najwyższego z 22.12.1997 r., II CKN 546/97, OSNC 1998/7-8/119.
Wyrok Sądu Najwyższego z 21.01.1998 r., II CKN 572/97, Lex nr 32170.
Wyrok Sądu Najwyższego z 20.03.1998 r., II CKN 650/97, Legalis nr 348465.
Wyrok Sądu Najwyższego z 14.05.1998 r., I PKN 122/98, OSNP 1999/10/343.

Wyrok Sądu Najwyższego z 19.02.1999 r., II CKN 208/98, Lex nr 1212964.
Wyrok Sądu Najwyższego z 20.09.1999, III CKN 939/98, OSNC 2000, nr 3, poz. 56.
Wyrok Sądu Najwyższego z 15.10.1999 r., I PKN 309/99, OSNAPiUS 2001, nr 5, poz. 147.
Wyrok Sądu Najwyższego z 16.12.1999 r., I PKN 469/99, OSNAPiUS 2001, nr 10, poz. 346.
Wyrok Sądu Najwyższego z 24.01.2000 r., III CKN 553/98, Lex nr 52737.
Wyrok Sądu Najwyższego z 4.04.2000 r., I PKN 516/99, OSNAPiUS 2001, nr 16, poz. 516.
Wyrok Sądu Najwyższego z 10.04.2000 r., V CKN 28/00, Lex 52426.
Wyrok Sądu Najwyższego z 13.04.2000 r., III CKN 777/98, Lex nr 51361.
Wyrok Sądu Najwyższego z 19.11.2015 r., V CSK 130/15, Lex nr 1943241.
Wyrok Sądu Najwyższego z 13.04.2000 r., I PKN 584/99, OSNAPiUS 2001, poz. 636.
Wyrok Sądu Najwyższego z 11.05.2005 r., III CK 652/04, Lex nr 151668.
Wyrok Sądu Najwyższego z 19.04.2000 r., II CKN 955/98, Lex nr 1219822.
Wyrok Sądu Najwyższego z 11.07.2000 r., II CKN 1119/98, Lex nr 50884.
Wyrok Sądu Najwyższego z 14.09.2000 r., II UKN 207/00, OSNAPiUS z 2002, nr 8 poz. 191.
Wyrok Sądu Najwyższego z 12.10.2000 r., IV CKN 128/00, Legalis nr 277916.
Wyrok Sądu Najwyższego z 7.11.2000 r., I CKN 1149/98 Lex nr 50831.
Wyrok Sądu Najwyższego z 16.11.2000 r., I PKN 537/00, OSNP 2002, nr 11, poz. 269.
Wyrok Sądu Najwyższego z 15.12.2000 r., I PKN 162/00, OSNAPiUS 2002, nr 17 poz. 405.
Wyrok Sądu Najwyższego z 9.02.2001 r., III CKN 578/00, OSNC 2001, nr 7-8, poz. 120.
Wyrok Sądu Najwyższego z 26.10.2001 r., V CKN 195/01, Lex nr 53107.
Wyrok Sądu Najwyższego z 15.11.2001 r., II UKN 620/00, OSNP 2003, nr 15, poz. 367.
Wyrok Sądu Najwyższego z 21.11.2001 r., UKN 633/00, OSNP 2003, nr 17, poz. 422.
Wyrok Sądu Najwyższego z 16.02.2002 r., V CKN 1010/00, OSNC 2003, nr 4, poz. 56.
Wyrok Sądu Najwyższego z 4.06.2002 r., I PKN 249/01, OSNP 2004, nr 7, poz. 118.
Wyrok Sądu Najwyższego z 16.04.2002 r., V CKN 1010/00, OSN 2003, nr 4, poz. 56.
Wyrok Sądu Najwyższego z 23.05.2002 r., IV CKN 1076/00, OSNC 2003, nr 9, poz. 121.
Wyrok Sądu Najwyższego z 11.10.2002 r., I CKN 1065/00, Lex nr 332901.
Wyrok Sądu Najwyższego z 12.07.2002 r., V CKN 1114/00, Lex nr 56055.
Wyrok Sądu Najwyższego z 12.09.2002 r., IV CKN 1266/00, Legalis nr 61715.
Wyrok Sądu Najwyższego z 12.12.2002 r., V CKN 1581/00, OSNC 2004, nr 4, poz. 53.
Wyrok Sądu Najwyższego z 28.09.2012 r., III KK 115/12, Legalis nr 540159.
Wyrok Sądu Najwyższego z 28.02.2003 r., V CK 308/02, OSNC 2004, nr 5, poz. 82.
Wyrok Sądu Najwyższego z 28.03.2003 r., V CSK 308/02, OSNC 2004 nr 5 poz. 82.
Wyrok Sądu Najwyższego z 14.05.2003 r., I CKN 463/2001, OSP 2004, nr 2, poz. 22.
Wyrok Sądu Najwyższego z 25.07.2003 r., I PK 330/02, Lex nr 677884.
Wyrok Sądu Najwyższego z 11.09.2003 r. III CKN 473/01, MoP 2006, nr 17.

Wyrok Sądu Najwyższego z 21.10.2003 r., I PK 559/02, niepubl.
Wyrok Sądu Najwyższego z 21.10.2003 r., I PK 414/02, OSNP 2004, nr 20, poz. 344.
Wyrok Sądu Najwyższego z 19.11.2003 r., I PK 590/02, Lex nr 122882.
Wyrok Sądu Najwyższego z 30.01.2004 r., I CK 131/03, Legalis nr 66874.
Wyrok Sądu Najwyższego z 1.04.2004 r., II CK 115/03, IC 2004/11, s. 42.
Wyrok Sądu Najwyższego z 28.04.2004 r., III CK 442/02, Lex nr 1125280.
Wyrok Sądu Najwyższego z 13.05.2004 r., II UK 371/03, OSNP 2004, nr 24, poz. 427.
Wyrok Sądu Najwyższego z 19.05.2004 r., I CK 636/03, Lex nr 188474.
Wyrok Sądu Najwyższego z 29.09.2004 r., II CK 531/03, Legalis nr 277051.
Wyrok Sądu Najwyższego z 26.01.2005 r., IV CK 414/04, Lex 177267.
Wyrok Sądu Najwyższego z 16.02.2005 r., IV CK 519/04, OSNC 2005 nr 5, poz. 165.
Wyrok Sądu Najwyższego z 28.06.2005 r., I CK 7/05, Legalis nr 354618.
Wyrok Sądu Najwyższego z 7.07.2005 r., II UK 275/04, OSNP 2006, nr 5-6, poz. 96.
Wyrok Sądu Najwyższego z 28.09.2005 r., I CK 256/05, Lex nr 156019.
Wyrok Sądu Najwyższego z 8.12.2005 r., I PK 103/05, OSNP 2006, nr 21-22, poz. 321.
Wyrok Sądu Najwyższego z 8.12.2005 r., III CK 298/05, niepubl.
Wyrok Sądu Najwyższego z 26.01.2006 r., II CK 372/05, Lex 172186.
Wyrok Sądu Najwyższego z 28.02.2006 r., III CSK 135/05, niepubl.
Wyrok Sądu Najwyższego z 7.03.2006 roku, I UK 127/05, Lex 299138;
Wyrok Sądu Najwyższego z 10.03.2006 r., IV CSK 80/05, OSNC 2006/10/175;
Wyrok Sądu Najwyższego z 11.04.2006 r., I CSK 191/05, OSNC 2007, Legalis nr 74992;
Wyrok Sądu Najwyższego z 19.04.2006 r., II PK 245/05, OSNP 2007, nr 7-8, poz. 101;
Wyrok Sądu Najwyższego z 20.04.2006 r., IV CSK 99/05, Lex nr 19850.
Wyrok Sądu Najwyższego z 11.05.2006 r., I PK 191/05, OSNP 2007, nr 9-10, poz. 128.
Wyrok Sądu Najwyższego z 21.09.2006 r., I CSK 118/06, Legalis nr 80087.
Wyrok Sądu Najwyższego z 12.12.2006 r., II CSK 280/06, Lex nr 232817.
Wyrok Sądu Najwyższego z 22.02.2007 r., I PK 242/06, OSNAPiUS 2008 r., nr 7-8, poz. 98.
Wyrok Sądu Najwyższego z 7.02.2007 r., I PK 221/06, OSNP 2008/5-6/67.
Wyrok Sądu Najwyższego z 28.02.2007r. V CSK 431/06 OSNC 2008 nr 1 poz.13.
Wyrok Sądu Najwyższego z 20.03.2007 r., II PK 221/06, OSNP 2008, nr 9-10, poz. 122.
Wyrok Sądu Najwyższego z 29.03.2007 r., II PK 228/06, OSNP 2008/9-10/126.
Wyrok Sądu Najwyższego z 17.04.2007 r., I UK 324/06, MoPr 2007, nr 12, s. 654.
Wyrok Sądu Najwyższego z 3.08.2007 r., I UK 367/06, OSNP 2008, nr 19-20, poz. 294.
Wyrok Sądu Najwyższego z 11.10.2007 r., IV CSK 264/07, OSNC-ZD 2008, nr C, poz. 82.
Wyrok Sądu Najwyższego z 12.10.2007 r., V CSK 249/07, Lex nr 449837.
Wyrok Sądu Najwyższego z 19.10.2007 r., II PK 76/07, OSNP 2008, nr 21-22, poz. 316.

Wyrok Sądu Najwyższego z 9.11.2007 r., V CSK 245/07, Legalis nr 97627.
Wyrok Sądu Najwyższego z 8.01.2008 r., II PK 116/07, OSNP 2009, nr 3-4, poz. 38.
Wyrok Sądu Najwyższego z 24.01.2008r., I CSK 319/07, Lex nr 448025.
Wyrok Sądu Najwyższego z 4.02.2008 r., III KK 349/07; Lex nr 395071.
Wyrok Sądu Najwyższego z 19.02.2008 r., II PK 256/07, OSNP 2009, nr 9-10, poz. 116.
Wyrok Sądu Najwyższego z 19.03.2008 r., I PK 219/07, Legalis nr 105007.
Wyrok Sądu Najwyższego z 10.04.2008 r., III PK 88/07, Lex nr 469173.
Wyrok Sądu Najwyższego z 28.05.2008 r., II CSK 78/08; Lex nr 420389.
Wyrok Sądu Najwyższego z 29.05.2008 r., III CSK 78/08, Lex nr 1620477.
Wyrok Sądu Najwyższego z 5.08.2008r., I PK 37/08, OSNP 201o, nr 1-2, poz. 4.
Wyrok Sądu Najwyższego z 8.08.2008 r., I CSK 165/07, OSNC-ZD 2008, nr 3, poz. 66.
Wyrok Sądu Najwyższego z 30.09.2008 r., II CSK 144/08, Lex nr 465951.
Wyrok Sądu Najwyższego z 18.12.2008 r., III CSK 193/08, Lex nr 487538.
Wyrok Sądu Najwyższego z 7.01.2009 r., III PK 43/08, OSNP 2010, nr 13-14, poz. 160.
Wyrok Sądu Najwyższego z 8.01.2009 r., I CSK 482/08, Lex nr 491552.
Wyrok Sądu Najwyższego – Izba Cywilna z 8.01.2009 r., I CSK 482/08, Lex nr 491552.
Wyrok Sądu Najwyższego z 16.01.2009 r., I PK 127/08, OSNP 2010, nr 15-16, poz. 183.
Wyrok Sądu Najwyższego z 20.01.2009 r., II CSK 423/08, Lex nr 527191.
Wyrok Sądu Najwyższego z 3.02.2009 r., I PK 156/08, M.P.Pr. 2009, nr 6, s. 311-314.
Wyrok Sądu Najwyższego z 6.02.2009 r., I PK 147/08, OSNP 2010/17-18/209.
Wyrok Sądu Najwyższego z 6.03.2009 r., II CSK 513/08, Lex nr 738100.
Wyrok Sądu Najwyższego z 18.06.2009 r., II CSK 58/09 niepubl.
Wyrok Sądu Najwyższego z 8.07.2009 r., I BP 5/09, OSNP 2011/5-6/69.
Wyrok Sądu Najwyższego z 9.07.2009 r., II PK 311/08, Lex nr 533041.
Wyrok Sądu Najwyższego z 23.07.2009 r., II PK 26/09, Lex nr 533037.
Wyrok Sądu Najwyższego z 9.07.2009 r., II PK 311/08, Lex nr 53304.
Wyrok Sądu Najwyższego z 2.10.2009 r., II PK 105/09, OSNP 2011/9-10/125.
Wyrok Sądu Najwyższego z 7.10.2009 r., III CSK 39/09, OSNC-ZD 2010/4/100.
Wyrok Sądu Najwyższego z 7.10.2009 r., III CSK 39/09, OSNC-ZD 2010/4/100.
Wyrok Sądu Najwyższego z 8.10.2009 r., II PK 111/09, OSNP 2011, nr 9-10, poz. 126.
Wyrok Sądu Najwyższego z 9.07.2009 r., II PK 311/08, Lex nr 533041.
Wyrok Sądu Najwyższego z 16,12,2009 r., I CSK 160/09, OSNC 2010, nr 7-8, poz. 114.
Wyrok Sądu Najwyższego z 16.03.2010 r., I PK 203/09, Legalis nr 373888.
Wyrok Sądu Najwyższego z 7.04.2010 r., II PK 291/09, OSNP 2011, nr. 19-20, poz. 246.
Wyrok Sądu Najwyższego z 21.04.2010 r. V CSK 352/09, Lex nr 584223.
Wyrok Sądu Najwyższego z 14.10.2010 r., II KK 105/10, Prok. I Pr. 2011, nr 3, poz.11.

Wyrok Sądu Najwyższego z 5.05.1978 r., IV CR 82/78, Lex nr 2710233.
Wyrok Sądu Najwyższego z 6.05.2010 r., II CSK 640/09, OSNC-ZD 2011, nr A, poz. 4.
Wyrok Sądu Najwyższego z 8.07.2010 r., II CSK 117/10, Lex nr 602677.
Wyrok Sądu Najwyższego z 17.09.2010 r., II CSK 94/10, Lex nr 672675.
Wyrok Sądu Najwyższego z 20.09.2010 r., IV CSK 87/10, Lex nr 622216.
Wyrok Sądu Najwyższego z 29.09.2010 r., V CSK 19/10, OSNC-ZD 2011 nr B, poz. 37.
Wyrok Sądu Najwyższego z 15.10.2010 r., V CSK 90/10, Lex nr 1001338.
Wyrok Sądu Najwyższego z 29.10.2010 r., V CSK 19/10, OSNC-ZD 2011/2/37.
Wyrok Sądu Najwyższego z 19.11.2010 r., III CZP 79/10, OSNC 2011, nr 4, poz. 41.
Wyrok Sądu Najwyższego z 3.12.2010 r., I PK 120/10, OSNP 2012, nr 3-4, poz. 39.
Wyrok Sądu Najwyższego z 12.02.2010 r., II PK 206/09, Lex nr 577692.
Wyrok Sądu Najwyższego z 14.12.2010 r., I PK 95/10, OSNP 2012/5-6/58.
Wyrok Sądu Najwyższego z 20.01.2011 r., I CSK 409/10, Lex nr 738082.
Wyrok Sądu Najwyższego z 2.02.2011 r., II CSK 431/10, Lex nr 784917.
Wyrok Sądu Najwyższego z 2.02.2011r., II PK 189/10, Lex nr 811844.
Wyrok Sądu Najwyższego z 7.04.2011 r., I PK 238/10, OSNP 2012, nr 17-18, poz. 214.
Wyrok Sądu Najwyższego z 26.05.2011 r., II PK 304/10, Legalis nr 373107.
Wyrok Sądu Najwyższego z 21.06.2011 r., III PK 96/10, OSNP 2011 nr 19-20 poz. 246.
Wyrok Sądu Najwyższego z 15.07.2011 r., I PK 12/11, Legalis nr 393897.
Wyrok Sądu Najwyższego z 3.08.2011 r., I PK 35/11, OSNP 2012/19-20/238.
Wyrok Sądu Najwyższego z 24.08.2011 r., IV CSK 587/10, Lex nr 1129156.
Wyrok Sądu Najwyższego z 8.03.2012 r. V CSK 109/11, OSNC 2012 nr 10, poz. 119.
Wyrok Sądu Najwyższego z 24.08.2011 r., IV CSK 587/10, Lex nr 1129156.
Wyrok Sądu Najwyższego z 7.12.2011 roku, II CSK 160/11, OSNC 2012, nr 6, poz. 75.
Wyrok Sądu Najwyższego z 8.03.2012 r., III PK 59/11 Lex 1211169.
Wyrok Sądu Najwyższego z 10.05.2012 r., II PK 215/11, OSNP 2013, nr 9-10, poz. 106.
Wyrok Sądu Najwyższego z 27.07.2012 r., I PK 53/12, OSNP 2013, nr 15-16, poz. 173.
Wyrok Sądu Najwyższego z 11.01.2013 r., I CSK 289/12, Lex nr 1288605.
Wyrok Sądu Najwyższego z 18.01.2013 r., IV CSK 270/12, OSNC 2013 nr 7-8, poz. 94.
Wyrok Sądu Najwyższego z 6.02.2013 r., V CSK 123/12, Lex nr 1299212.
Wyrok Sądu Najwyższego z 7.03.2013 r., II CSK 364/12, OSP 2014, nr 2, poz. 16.
Wyrok Sądu Najwyższego z 14.03.2013 r., I PK 243/12 Lex nr 1448686.
Wyrok Sądu Najwyższego z 9.07.2013 r., II KK 161/13, OSNKW 2013, nr 11, poz. 95.
Wyrok Sądu Najwyższego z 7.08.2013 r., SNO 16/13, Lex nr 1363209.
Wyrok Sądu Najwyższego z 20.09.2013 r., II CSK 1/13, OSNC-ZD 2014, nr D, poz. 69.
Wyrok Sądu Najwyższego z 20.09.2013r., II CSK 703/12, Lex nr 1383075.

Wyrok Sądu Najwyższego z 11.01,2013 r., I CSK 289/12, Lex nr 1288605.
Wyrok Sądu Najwyższego z 11.12.2013 r., IV CSK 188/13, Lex nr 1444338.
Wyrok Sądu Najwyższego z 22.01.2014 r., III CSK 123/13, OSNC 2014 nr 11, poz. 115.
Wyrok Sądu Najwyższego z 5.02.2014 r., V CSK 166/13, Lex nr 1464695.
Wyrok Sądu Najwyższego z 7.03.2014 r., IV CSK 374/13, Legalis nr 797040.
Wyrok Sądu Najwyższego z 10.06.2014 r., I PK 310/13, Monitor Prawa Pracy 2014 nr 12, s. 553-657.
Wyrok Sądu Najwyższego z 24.06.2014 r., I CSK 532/13, OSNC 2015, nr 5, poz. 61.
Wyrok Sądu Najwyższego (7) z 27.06.2014 r., III CZP 2/14, OSNC 2014, nr 12, poz. 124.
Wyrok Sądu Najwyższego z 17.09.2014 r., ICSK 678/13, Lex nr 1522075.
Wyrok Sądu Najwyższego z 4.11.2014 r., III PK 24/14, Lex nr 1663490.
Wyrok Sądu Najwyższego z 13.11.2014 r., V CSK 29/14, Lex nr 1598716.
Wyrok Sądu Najwyższego z 16.04.2015 r., II KK 321/14, Prok. I Pr. 2015, nr 6, poz. 1.
Wyrok Sądu Najwyższego z 19.06.2015 r., IV CSK 566/14, Lex nr 1793705.
Wyrok Sądu Najwyższego z 24.06.2015 r., II PK 207/14, Lex nr 1794313.
Wyrok Sądu Najwyższego z 9.09.2015 r., III PK 156/14, Lex nr 1814914.
Wyrok Sądu Najwyższego z 24.09.2015 r., V CSK 741/14, OSNC 2016, nr 7-8, poz. 95.
Wyrok Sądu Najwyższego z 11.02.2015 r., I CSK 868/14, Lex nr 1677121.
Wyrok Sądu Najwyższego z 13.01.2016 r., III PK 52/15, Lex nr 1984692.
Wyrok Sądu Najwyższego z 19.01.2016 r., I PK 72/15, Mo.Pr 2017/8/394.
Wyrok Sądu Najwyższego z 11.03.2016 r., I CSK 90/15, OSNC-ZD 2017/2/35.
Wyrok Sądu Najwyższego z 20.04.2016 r., V CSK 479/15, OSNC-ZD 2018 nr A, poz. 4.
Wyrok Sądu Najwyższego z 22.04.2016 r., II CSK 478/15, OSNC-ZD 2018/1/7.
Wyrok Sądu Najwyższego z 9.08.2016 r., II CSK 719/15, OSNC 2017/5/60.
Wyrok Sądu Najwyższego z 10.01.2017 r., III PK 37/16, Lex nr 2188648.
Wyrok Sądu Najwyższego z 11.01.2017 r., I PK 25/16, Lex nr 2273874.
Wyrok Sądu Najwyższego z 19.01.2017 r., II PK 33/16, M.P.Pr. 2017/4/203-205.
Wyrok Sądu Najwyższego z 25.01.2017 r., II PK 341/15 OSNP 2018/3/32.
Wyrok Sądu Najwyższego z 26.01.2017 r., III PK 57/16, Lex nr 2269083.
Wyrok Sądu Najwyższego z 22.03.2017 r. III CSK 94/16, Lex nr 2311294.
Wyrok Sądu Najwyższego z 23.03.2017 r., V CSK 262/16, Lex nr 2306387.
Wyrok Sądu Najwyższego z 26.05.2017 r., I CSK 557/16, OSNC 2018, nr 3, poz. 33.
Wyrok Sądu Najwyższego z 1.06.2017 r., I CSK 597/16, Lex nr 2333043.
Wyrok Sądu Najwyższego z 8.06.2017 r., I UK 240/16, Lex nr 2375939.
Wyrok Sądu Najwyższego z 23.06.2017 r., I CSK 272/16, Lex nr 2382433.
Wyrok Sądu Najwyższego z 30.06.2017 r., I CSK 603/16, OSNC-ZD 2018 nr C, poz. 45.

Wyrok Sądu Najwyższego z 5.07.2017 r. II PK 201/16, Lex nr 2349411.
Wyrok Sądu Najwyższego z 7.07.2017 r., V CSK 609/16, Lex nr 2332331.
Wyrok Sądu Najwyższego z 28.07.2017 r., II CSK 311/16, Legalis nr 1683015.
Wyrok Sądu Najwyższego z 29.08.2017 r., I PK 244/16, Lex nr 2389576.
Wyrok Sądu Najwyższego z 10.11.2017 r., V CSK 51/17, OSNC 2018, nr 9, poz. 90.
Wyrok Sądu Najwyższego z 16.11.2017 r., I PK 306/16, Lex nr 2422474.
Wyrok Sądu Najwyższego z 16.11.2017 r., V CSK 81/17, OSNC-ZD 2018, nr D, poz. 60.
Wyrok Sądu Najwyższego z 23.01.2018 r., II PK 333/16, OSNP 2018/11/147.
Wyrok Sądu Najwyższego z 24.04.2018 r., V CSK 300/17, Lex nr 2515739.
Wyrok Sądu Najwyższego z 27.06.2018 r., I PK 70/17, Lex nr 2660108.
Wyrok Sądu Najwyższego z 7.11.2018 r., II PK 229/17, OSNP 2019 r., nr 4 poz. 46.
Wyrok Sądu Najwyższego z 27.11.2018 r., I PK 208/17, Lex nr 2583111.
Wyrok Sądu Najwyższego z 4.12.2018 r., I PK 194/17, OSNP 2019/6/73.
Wyrok Sądu Najwyższego z 13.12.2018 r., I CSK 690/17, Lex nr 2591586.
Wyrok Sądu Najwyższego z 16.01.2019 r., I PK 143/18, OSNP 2019/8/99.
Wyrok Sądu Najwyższego z 27.03.2019 r., V CSK 77/18, Lex nr 2652328.
Wyrok Sądu Najwyższego z 28.03.2019 r., V KK 119/18, Lex nr 2701401.
Wyrok Sądu Najwyższego z 12.04.2019 r., I CSK 169/18, Lex nr 2648671.
Wyrok Sądu Najwyższego z 26.11.2019 r., IV CSK 386/18, Legalis nr 2294243.
Wyrok Sądu Najwyższego z 21.02.2020 r., I CSK 565/18, OSNC 2020, nr 12, poz. 105.
Wyrok Sądu Najwyższego z 17.07.2020 r., III CSK 6/18, OSNC 2021/5, poz. 35.
Wyrok Sądu Najwyższego z 24.07.2020 r., I CSK 673/18 OSNC-ZD 2021/4/42.
Wyrok Sądu Najwyższego z 27.01.2021 r., II PSKP 1/21, MoPr 2021 nr 3, poz. 36.
Wyrok Sądu Najwyższego z 3.02.2021 r., I PUNPP 1/21, Lex nr 3117714.
Wyrok Sądu Najwyższego z 26.02.2021 r., I CSKP 107/21, Lex nr 3160479.
Wyrok Sądu Najwyższego z 27.05.2021 r., II PSKP 32/21, Lex nr 3181484.
Wyrok Sądu Najwyższego z 27.08.2021 r., V CSKP 103/21, Lex nr 3290646.
Wyrok Sądu Najwyższego z 16.09.2021 r., II PSKP 44/21, OSNP 2022/6/54.
Wyrok Sądu Najwyższego z 18.01.2022 r., II PSKP 77/21, Lex nr 3352119.
Wyrok Sądu Najwyższego z 2.03.2022 r., III PSKP 55/21, Lex nr 3408432.
Wyrok Sądu Najwyższego z 8.03.2022 r., II PSKP 91/21, Lex nr 3362568.
Wyrok Sądu Najwyższego z 7.06.2022 r., II PSKP 98/21, Legalis nr 1116866.
Wyrok Sądu Najwyższego z 21.09.2022 r., I NSNc 75/21, Lex nr 3405931.
Wyrok Sądu Najwyższego z 25.11.2022 r., II CSKP 246/22 Legalis nr 2899590.
Wyrok Sądu Najwyższego z 8.12.2022 r., I NSNc 575/21, Legalis nr 2844918.
Wyrok Sądu Najwyższego z 26.01.2023 r., II CSKP 873/22, Legalis nr 2916569.

Wyrok Sądu Najwyższego z 12.04.2023 r., II CSKP 1021/22, OSNC-ZD 2023 nr 4 poz. 51.

Wyrok Sądu Najwyższego z 21.04.2023 r., II CSKP 1425/22, Lex nr 3572285.

Wyrok Sądu Najwyższego z 31.05.2023 r., II CSKP 1251/22, Lex nr 3590461.

Wyrok Sądu Najwyższego z 23.06.2023 r., II CSKP 1988/22, OSNC-ZD 2024 nr 2, poz. 18.

Wyrok Sądu Najwyższego z 28.06.2023 r., II NS Nc 98/23, Lex nr 3579326.

Postanowienie Sądu Najwyższego z 28.04.2008 r., I KZP 6/08, OSNKW 2008, nr 6, poz. 42.

Postanowienie Sądu Najwyższego z 9.05.2018 r., III PK 85/17, Lex nr 2496296.

Uchwała wydana przez Izbę Kontroli Nadzwyczajnej i Spraw Publicznych SN z 22.10.2019 r. uchwała (7), INSNZP 2/19.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z 6.02.1992 r., I ACr 364/91, Lex nr 1680330.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 7.11.1995 r., I ACr 529/95, OSA 1995/11-12/70.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z 29.04.1999 r., III AUa 49/99, OSA 2000/3/11.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z 28.09.1999 r., I ACa 464/99, TPP 2002, nr 3, s. 131.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 29.12.2000 r., I ACa 910/00, OSA 2002/2/11.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 3.06.2003 r., I ACa 1162/02, Wokanda 2004/6/35.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 7.12.2005 r., VI ACa 534/05, Lex nr 203587.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 8.05.2006 r., II AKa 448/05, Legalis nr 81532.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 7.02.2008 r., II AKa 22/08, Lex nr 410351.

Wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z 24.07.2008 r., I ACa 1150/06, OSAW 2008/4/110.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 31.12.2009 r., III APa 24/09, OSP 2011/3/35.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 17.03.2010 r., I ACa 50/10, Lex nr 1120375.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z 6.06.2011, II AKa 91/11, Legalis nr 424324.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 12.01.2012 r., VI ACa 961/11, Lex nr 1214976.

Wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z 26.06.2012 r., I ACa 521/12, Lex nr 1238502.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z 30.08.2012 r., III APa 15/12, Lex nr 1217745.

Postanowienie Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 27.09.2012 r., V Acz 706/12, Lex nr 719069.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 21.02.2013 r., I ACa 1184/12, Lex nr 1311989.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 28.02.2013 r., III AUa 1494/12, Lex nr 1293604.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z 26.03.2013 r., I ACa 864/12, Lex nr 1344238.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 8.05.2013 r., V ACa 207/13, Lex nr 1356493.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 10.05.2013, VI ACa 1362/12, Lex nr 1372488.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 5.09.2013 r., I ACa 535/13, Lex nr 1378712.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 27.09.2013 r., I ACa 457/13, Legalis nr 740737.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 30.10.2013 r., I ACa 592/13, Lex nr 1394184.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 12.11.2013 r., I ACa 906/13, Lex nr 1409385.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 18.11.2013, VI ACa 674/13; Lex nr 1444946.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 8.05.2014 r., III APa 4/14, Lex nr 1477032.
Wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 23.05.2014 r., I ACa 1523/13, Lex nr 1477191.
Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 23.05.2014 r., III APa 2/14, Lex nr 1483718.
Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 15.04.2015r., I ACa 63/15, Lex nr 1740603.
Wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z 20.05.2015 r., I ACa 332/15, Legalis nr 1285569.
Wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 21.05.2015r., I ACa 207/15, Lex nr 2891798.
Wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 26.08.2015 r., I ACa 29/15, Lex nr 1797162.
Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 18.12.2015 r., I ACa 509/15, Lex nr 1979327.
Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 28.01.2016 r., I ACa 215/15,
www.orzeczenia.waw.sa.gov.pl/content
Wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z 8.04.2016 r., I ACa 1834/15, Lex nr 2031144.
Wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 19.04.2016 r., I ACa 1510/15, Legalis nr 1456764.
Wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z 20.04.2016 r., I ACa 1103/15, Lex r 2079212.
Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 17.11.2016 r., I ACa 662/16, Legalis nr 1546720.
Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 7.12.2016 r., III APa 27/16, Lex nr 2191592.
Wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z 22.12.2016 r., I ACa 1080/16, Lex nr 2202552.
Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 8.02.2017 r., VI ACa 1870/15, Lex nr 2337036.
Wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z 22.02.2017 r. III APa 26/16, Lex nr 2379882.
Wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z 23.02.2017 r., III Apa 2/17, Lex nr 2402480.
Wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z 17.03.2017 r., I ACa 1589/16, Lex nr 2307634.
Wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 20.07.2017 r., I ACa 1769/16, Lex nr 2372204.
Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 8.08.2017r., I ACa 752/16, Lex nr 2402460.
Wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z 31.08.2017 r., I ACa 212/17, Lex nr 2369642.
Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 16.10.2017 r., VI ACa 954/14, Lex 24911865.
Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 8.11.2017 r., I ACa 1368/16, Lex nr 2658026.
Wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z 9.11.2017 r., III APa 21/17, Lex nr 2402525.
Wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z 15.12.2017 r., I ACa 609/17, Lex nr 2423310.
Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 31.01.2018 r., III APa 25/16, Lex nr 2467973.
Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 24.05.2018 r.., I ACa 1202/17, Lex nr 2615570.
Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 12.07.2018 r., V ACa 593/17, Lex nr 1809650.
Wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 13.09.2018 r., II AKa 118/18, Lex nr 2624274.
Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 31.10.2018 r., APa 27/18 Lex nr 3033931.
Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 8.11.2018 r., III APa 47/18, Legalis nr 1871236.
Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 27.11.2018 r., I ACa 542/18, Lex nr 2617880.
Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 26.04.2019 r., I ACa 88/17, Lex nr 2753901.
Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 5.06.2019 r., VI ACa 13/18, LEX nr 2733427.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 18.09.2019 r., VI ACa 254/18, Lex nr 2758143.
Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 20.01.2020 r., V ACa 569/19, Lex nr 2784482.
Wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z 27.05.2021 r., I ACa 66/21, Lex nr 3225539.
Wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z 12.02.2021 r., I ACa 1233/20, Lex nr 3751378.
Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 27.10.2021 r., V ACa 563/21, Lex nr 3334529.
Wyrok Sądu Apelacyjnego Lublinie z 1.12.2021 r., I ACa 129/21, Lex nr 3291748.
Wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 13.01.2022 r., I ACa 800/21, Lex nr 3425615.
Wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z 3.03.2022 r., III APa 9/21, Lex nr 3357095.
Wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z 5.07.2022 r., I ACa 948/21, Lex nr 3397873.
Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 5.08.2022 r., V ACa 175/21, Lex nr 3452770.
Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 2.06.2022 r., I ACa 854/21, Lex nr 3440996.
Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 24.01.2024 r., V ACa 414/19, Lex nr 3714002.
Wyrok Sądu Okręgowego w Gorzowie Wielopolskim z 27.11.2012 r., VI Pa 56/12, Lex nr 1888897.
Wyrok Sądu Okręgowego w Suwałkach z 3.10.2013 r., IC 732/12, Lex nr 1717872.
Wyrok Sądu Okręgowego w Łodzi z 3.07.2018 r., VIII Pa 77/18, Lex nr 2546966.
Wyrok Sądu Okręgowego w Olsztynie z 29.01.2021 r., IV Pa 79/20, Lex nr 3123600.