

SŁOWO WSTĘPNE

We współczesnych realiach społeczno-gospodarczych zauważalne są dążenia podmiotów zatrudniających do sięgania po zaawansowane technologie w celu zapewnienia kontroli nad terenem zakładu pracy i różnymi aspektami aktywności pracowników. Dokonujący się niezwykle szybko postęp w dziedzinie informatyki umożliwił przedsiębiorcom i innym organizacjom uzyskiwanie korzyści z nowoczesnych narzędzi oferowanych przez tę dziedzinę wiedzy. Ich popularność jest tym większa, że są stosunkowo mało kosztochłonne i nie stwarzają szczególnych trudności związanych z ich wdrażaniem i eksploatacją. Zarysowana tendencja pozostaje jednak w potencjalnym konflikcie z wartościami wpływającymi na definiowanie praw i wolności osobistych osób fizycznych zatrudnionych w zakładzie pracy: wolnością swobodnego komunikowania się, prawem do prywatności i ochrony danych osobowych. Uzasadniony interes przedsiębiorców i innych organizacji, polegający na wzmocnieniu kontroli nad różnymi aspektami prowadzenia działalności, grozi zatem potencjalnie naruszeniem sfery autonomii pracobiorcy. Ryzyka związane z tą kolizją rysują się szczególnie ostro w warunkach stosunku pracy. Pracodawca ma bowiem przewagę organizacyjno-prawną nad drugą stroną tego stosunku. Jednocześnie pracownik jest poddany w procesie świadczenia pracy kierownictwu podmiotu zatrudniającego. Niedostatek materialnej równości stron stwarza zagrożenie nadużywania rozwiązań w dziedzinie monitorowania zakładu pracy, korespondencji służbowej pracownika oraz stosowania innych form monitoringu.

W polskim porządku prawnym regulacja monitoringu w zakładzie pracy została w 2018 roku włączona do kodeksu pracy. Rozważania nad monitoringiem nie mogą być jednak sprowadzone do dyskursu prowadzonego w ramach jednej gałęzi prawa, gdyż posiadają one z założenia pierwiastek interdyscyplinarności. Bacznej uwagi wymaga stosunek rozwiązań prawnych do standardów ochrony praw i wolności jednostki ustanowionych w Konstytucji RP i aktach prawa międzynarodowego. Niezbędne jest ustalenie relacji między przepisami o monitoringu i prawem ochrony danych osobowych. Określenie środków prawnych służących jednostce w razie naruszenia jej autonomicznej pozycji wymaga analizy instytucji prawa cywilnego. Niepodważalne znaczenie mają również dociekania prowadzone z punktu widzenia prawa administracyjnego. Kontrola stosowania monitoringu mieści się bowiem w zakresie działania organów nadzoru i kontroli nad warunkami pracy, wśród których należy wymienić przede wszystkim Państwową Inspekcję Pracy.

Przedstawione wyzwania uzasadniają poświęcenie niniejszego numeru „Przeglądu Prawa i Administracji” zagadnieniom monitoringu w zakładzie pracy. Przekrój zamieszczonych w nim opracowań jest adekwatny do złożoności zarysowanych wyżej kwestii. W wypowiedziach ich autorów widoczne są nawiązania do problematyki ochrony praw podstawowych, ujmowanej z punktu widzenia prawa konstytucyjnego i międzynarodowego publicznego. Modele regulacyjne monitoringu są również rozważane przy odwołaniu się do metody prawno-porównawczej. Treść prezentowanych opracowań odzwierciedla pełne spektrum form stosowania monitoringu zakładowego, odznaczające się rozległością i znacznym stopniem dyferencjacji. Obok monitoringu wizyjnego i korespondencji elektronicznej, omawiana jest tematyka tak zwanych innych form monitoringu przy uwzględnieniu analizy dopuszczalności prewencyjnej kontroli trzeźwości pracowników. Monitoring zakładowy ma również specyfikę zależną od zakresu działania podmiotu uprawnionego do jego stosowania, co wynika z tekstu dotyczącego placówek oświatowych. Osobnym i niezwykle istotnym problemem pozostaje kontrola i nadzór nad stosowaniem monitoringu, przy szczególnym uwzględnieniu środków prawnych będących w dyspozycji inspektora pracy oraz dowodowego znaczenia danych i zapisów uzyskiwanych z monitoringu prowadzonego przez pracodawcę.

Wyrażamy przekonanie, że opracowania zamieszczone w prezentowanym tomie wnoszą istotny wkład do analizy *novum* regulacyjnego, jakim wciąż pozostaje monitoring w zakładzie pracy oraz przyczynią się do odpowiedzi na pytania pojawiające się w dyskusji prowadzonej na ten temat przez przedstawicieli teorii i praktyki prawa.

Artur Tomanek