

MACIEJ JAKUB ZIELIŃSKI

ORCID: 0000-0003-2250-6582

Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu

POLSKI MODEL REGULACJI MONITORINGU SŁUŻBOWEJ POCZTY ELEKTRONICZNEJ NA TLE PORÓWNAWCZYM*

Abstrakt: W artykule podjęto próbę rekonstrukcji polskiego modelu regulacji dotyczącej monitoringu służbowej poczty elektronicznej. W ocenie autora, model ten wyznaczają przede wszystkim przesłanki zastosowania tej formy kontroli pracowników. Inkorporują one bowiem idee węzłowe dla kontroli udostępnionych pracownikom narzędzi komunikacji elektronicznej; można z nich też dekodować istotne wskazówki dotyczące dopuszczalnych form monitorowania i samej istoty tego monitoringu. Analizując polski model regulacji monitoringu służbowej poczty elektronicznej, autor sięgnął po argumenty natury komparatystycznej, mając na uwadze fakt, że unormowania dotyczące tytułowej problematyki zostały wprowadzone do polskiego porządku prawnego w celu dostosowania go do wymogów jednolitych dla całej Unii Europejskiej przepisów o ochronie danych osobowych.

Słowa kluczowe: monitoring, kontrola pracowników, tajemnica korespondencji, poczta elektroniczna

WPROWADZENIE

Monitoring poczty elektronicznej to jedna z najbardziej kontrowersyjnych form kontroli pracowników¹. Może bowiem (przynajmniej potencjalnie) w dotkliwy dla pracownika sposób ingerować w tajemnicę komunikacji, gwarantowaną na poziomie Konstytucji RP i aktów prawa międzynarodowego, oraz naruszać dobra osobiste pracownika chronione na podstawie stosowanych odpowiednio przepisów kodeksu cywilnego (art. 23 i 24 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Poszanowanie tych ostatnich przez pracodawcę stanowi zaś jedną z podstawowych zasad prawa pracy (art. 11¹ k.p.). Regulacja tego zagadnienia w polskim prawie pracy

* Opracowanie stanowi uzupełnioną wersję referatu wygłoszonego podczas Ogólnopolskiej Konferencji Naukowej „Monitoring w zakładzie pracy — aspekty prawne i organizacyjne” we Wrocławiu w dniu 10 czerwca 2022 r.

¹ M. Kuba, *Komentarz do art. 22², [w:] Kodeks pracy. Komentarz*, t. 1. Art. 1–93, red. K.W. Baran, Warszawa 2022, Nb. 2.1.

jest stosunkowo młoda, gdyż została wprowadzona do kodeksu pracy na mocy ustawy z dnia 10 maja 2018 roku o ochronie danych osobowych², która weszła w życie 25 maja 2018 roku. Przed tą datą, mimo braku stosownego unormowania, przyjmowano dopuszczalność stosowania monitoringu poczty elektronicznej, rozpatrując tę kwestię wyłącznie z punktu widzenia przepisów o ochronie danych osobowych³. W wyroku z 13 lutego 2014 roku, I OSK 2436/12⁴, Naczelny Sąd Administracyjny uznał, że monitoring aktywności pracownika na udostępnionych mu urządzeniach komunikacji elektronicznej jest dopuszczalny, o ile spełnia wymogi zgodności z prawem, usprawiedliwionego celu, proporcjonalności i transparentności. W judykacie tym podkreślono, że pracownicy muszą mieć świadomość tego, że są poddawani monitoringowi, a pracodawca powinien szczegółowo określić zasady monitoringu i zapoznać z nimi pracowników.

De lege lata wymaganie związane ze stosowaniem monitoringu poczty elektronicznej uregulowane są zarówno w przepisach kodeksu pracy, jak i rozporządzenia 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)⁵, co nie może dziwić. Omawiana forma kontroli pracownika prowadzi bowiem do gromadzenia przez pracodawcę informacji dotyczących zidentyfikowanych lub możliwych do zidentyfikowania osób fizycznych (danych osobowych). Choć kodeks pracy jedynie częściowo określa warunki, jakie pracodawca musi spełnić, by zapewnić zgodność z prawem przetwarzania danych osobowych pracownika zebranych w ramach przedmiotowej formy kontroli, jednocześnie kompleksowo określa przesłanki jej stosowania. Zgodnie z art. 22³ § 1 k.p. są nimi „niezbędność do zapewnienia organizacji pracy umożliwiającej pełne wykorzystanie czasu pracy oraz właściwego użytkowania udostępnionych pracownikowi narzędzi pracy”. Przepis stosuje się odpowiednio do pracy do innych form monitoringu, w tym także do monitoringu aktywności pracownika w Internecie (22³ § 3 k.p.).

W doktrynie rzadko analizuje się szczegółowo przesłanki zawarte w art. 22³ § 1 k.p. Zwykle wskazuje się, że użycie spójnika „oraz” oznacza, iż obie one muszą zostać spełnione jednocześnie⁶. Podnosi się też wątpliwości co do tego, czy omawiana forma monitoringu może być adekwatnym środkiem zapewniania

² Dz.U. z 2019 r. poz. 1781.

³ Por. M. Gorbunow, *Monitoring w świetle nowelizacji Kodeksu pracy z 10.5.2018 r.*, „Monitor Prawa Pracy” 2019, nr 10, s. 23; M. Kuba, *Monitoring poczty elektronicznej pracownika — refleksje na tle nowych regulacji prawnych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2019, nr 11, s. 29.

⁴ Wyrok NSA z 13 lutego 2014 r., I OSK 2436/12, Lex nr 1449889; z głosem Agnieszki Stępień — A. Stępień, *Prawo pracownika do prywatności w miejscu pracy — glosa*, „Informacja w Administracji Publicznej” 2015, nr 4, Legalis.

⁵ Dz.Urz.UE L 119 z 4.05.2016 r., s. 1, dalej jako RODO.

⁶ E. Maniewska, K. Jaśkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2019, s. 198; M. Kuba, *Komentarz do art. 22²*, Nb. 3.2.

nia organizacji pracy umożliwiającej pełne wykorzystanie czasu pracy⁷. Część autorów z dezaprobatą odnosi się do faktu, że w katalogu przesłanek konieczności monitoringu poczty elektronicznej pracownika ustawodawca nie uwzględnił ochrony informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę⁸. Nie wyczerpuje to jednak problematyki dopuszczalności stosowania przedmiotowego monitoringu.

Jak się wydaje, zarówno na gruncie prawa polskiego, jak i obcych porządków prawnych, to właśnie przesłanki stosowania monitoringu wyznaczają model regulacji tej formy kontroli (rozumiany jako „układ twierdzeń, które ujęte razem oddają strukturalne własności analizowanej instytucji prawnej oraz relacje pomiędzy nimi”)⁹. Przesłanki te inkorporują bowiem pewne idee obejmujące węzłowe problemy kontroli udostępnionych pracownikom narzędzi komunikacji elektronicznej, które z kolei wyznaczają określony kierunek stosowania i interpretacji norm prawnych dotyczących tej instytucji prawnej. Można z nich dekodować istotne wskazówki dotyczące zarówno dopuszczalnych form kontroli pracownika, jak i samej istoty monitoringu. Tę ostatnią próbuje się w nauce polskiej uchwycić przez pryzmat używanych przez ustawodawcę pojęć¹⁰, co — jak zostanie wykazane w niniejszym opracowaniu — nie jest drogą właściwą.

W analizie polskiego modelu regulacji monitoringu służbowej poczty elektronicznej pomocne mogą okazać się argumenty natury komparatystycznej. Należy bowiem zauważyć, że wprowadzenie unormowań dotyczących tej formy kontroli pracowników podyktowane było wejściem w życie RODO¹¹, przewidującego jednolite dla całej Unii Europejskiej zasady ochrony danych osobowych. Choćby z tego powodu nie sposób w omawianym zakresie uciec od analizy rozwiązań funkcjonujących w innych państwach członkowskich Unii Europejskiej. Nie chodzi przy tym o drobiazgową charakterystykę wszystkich z nich. Ponieważ monitorowanie pracowników jest kwestią dość złożoną, która może być rozpatrywana na wielu płaszczyznach, jego opis wymaga wprowadzenia pewnych uogólnień wyrażających to, co na tle poszczególnych przepisów wydaje się najważniejsze i najogólniejsze.

⁷ M. Kuba, *Monitoring poczty elektronicznej pracownika...*, s. 31.

⁸ *Ibidem*; także J. Jarguz, *Komentarz do art. 22³*, [w:] *Kodeks pracy. Regulacje COVID-19 w prawie pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2020, Nb. 1 oraz D. Dörre-Kolasa, *Komentarz do art. 22³ k.p.*, [w:] *Ogólne rozporządzenie o ochronie danych osobowych. Ustawa o ochronie danych osobowych. Wybrane przepisy sektorowe. Komentarz*, red. P. Litwiński, Warszawa 2020, Nb. 1.

⁹ Por. K. Pleszka, *Uzasadnianie decyzji interpretacyjnych przez ich konsekwencje*, Kraków 1996, s. 30 i powołana tam literatura.

¹⁰ J. Jarguz, *Komentarz do art. 22³*, Nb. 2.

¹¹ Świadczy o tym chociażby zbieżność dat początkowych stosowania RODO i obowiązywania art. 22³ k.p.

PRAWNOPORÓWNAWCZY KONTEKST PROBLEMATYKI MONITORINGU POCZTY ELEKTRONICZNEJ

Analiza rozwiązań dotyczących dopuszczalności stosowania monitoringu poczty elektronicznej, które obowiązują w państwach Unii Europejskiej wskazuje, że są one dość zróżnicowane. W niektórych państwach albo w ogóle brakuje unormowań przewidujących przesłanki stosowania takiej formy monitoringu, albo regulacja prawna w tym przedmiocie jest bardzo skąpa, zaś oceny dopuszczalności ingerencji w prywatność pracownika dokonuje się na gruncie ogólnych zasad prawa. Przykładowo: w prawie włoskim, które nie normuje przypadków, w jakich pracodawca może stosować monitoring poczty elektronicznej, jego dopuszczalność analizuje się z punktu widzenia zasad minimalizacji i proporcjonalności¹², mając na uwadze, że co do zasady zawartość wiadomości elektronicznej objęta jest ochroną prywatności¹³. Do zasady minimalizacji ingerencji odwołują się także regulacje belgijskie, stanowiące, z jednej strony, że kontrola danych komunikacji elektronicznej w sieci nie może prowadzić do ingerencji w życie prywatne pracownika, a z drugiej — że w sytuacji, gdy takie monitorowanie to prowadzi do ingerencji w życie prywatne pracownika, ingerencja ta musi być ograniczona do minimum¹⁴.

Opisane powyżej (i analogiczne) rozwiązania pozostawiają jednak spory margines niepewności co do zakresu możliwej ingerencji w prywatność pracownika, co wydaje się szczególnie widoczne na gruncie prawa francuskiego. W systemie tym regulacja prawna dotycząca monitorowania działań pracowników jest dość skąpa. Artykuł L.432-2-1 kodeksu pracy ustanawia wymogi w zakresie informowania i konsultowania rady zakładowej przed podjęciem decyzji o wdrożeniu środków lub technik monitorowania pracowników. Zwykle jako przepisy służące rekonstruowaniu zasad prowadzenia monitoringu wskazuje się również na art. L.121-8 kodeksu pracy, który stanowi, że żadne informacje dotyczące pracownika osobiście nie mogą być zbierane przez urządzenie, o którym pracownik nie został uprzednio poinformowany, oraz z art. L120-2, zgodnie z którym niedopuszczalne jest ograniczanie praw osób oraz wolności indywidualnych i zbiorowych, jeżeli nie jest uzasadnione charakterem obowiązków pracownika i proporcjonalne

¹² Zob. nakaz włoskiego Urzędu Ochrony Danych Osobowych z dnia 15 kwietnia 2021 r. przeciwko Clear Channel Italia S.p.A., znak: 9670738 [ordinanza ingiunzione del Garante per la protezione dei dati personali nei confronti di Clear Channel Italia S.p.A. — 15 aprile 2021 (9670738)], *Ordinanza ingiunzione — 15 aprile 2021*, Garante per la Protezione dei Dati Personali, 15.04.2021, <https://www.garanteprivacy.it/home/docweb/-/docweb-display/docweb/9587637> (dostęp: 30.09.2022).

¹³ Wyrok Sądu Konstytucyjnego nr 281 z dnia 17 lipca 1998 r., ECLI:IT:COST:1998:281.

¹⁴ Zob. art. 6 układu zbiorowego pracy nr 81 z dnia 26 kwietnia 2002 r., zawartego w ramach Krajowej Rady Pracy, dotyczącego ochrony prywatności pracowników w zakresie kontroli danych komunikacji elektronicznej w sieci [Convention collective de travail n° 81 du 26 avril 2002, conclue au sein du Conseil national du Travail, relative à la protection de la vie privée des travailleurs à l'égard du contrôle des données de communication électroniques en réseau].

do zamierzonego celu. Przepisy te dalekie są od precyzji, a dowodów na prawdziwość tej tezy dostarcza orzecznictwo Sądu Kasacyjnego. Początkowo przyjmowano w nim, że pracodawca nie może (bez naruszenia prawa do prywatności) odczytywać oznaczonych jako prywatne wiadomości wysyłanych i otrzymywanych przez pracownika dzięki narzędziu komputerowemu udostępnionemu mu do pracy, i to nawet w przypadku, gdy pracodawca zabronił korzystania z niego w celach innych niż zawodowe¹⁵. W kolejnych orzeczeniach podejście to łagodźno, wskazując, że w wyjątkowych przypadkach pracodawca może uzyskać dostęp do treści cyfrowych podlegających ochronie ze względu na prywatność pracownika, o ile temu ostatniego zapewniona obecność przy zapoznawaniu się z tymi treściami¹⁶. W konsekwencji gwarancje prywatności w zakresie odnoszącym się do monitorowania poczty elektronicznej przypominają prawo do uczestniczenia w przeszukaniu mieszkania¹⁷.

W znacznej części państw członkowskich Unii Europejskiej dopuszczalność monitoringu poczty elektronicznej uzależnia się od istnienia określonych zasad wykorzystania służbowego sprzętu elektronicznego dla celów prywatnych. Przykładowo: prawo hiszpańskie zobowiązuje pracodawcę do ustalenia — we współdziałaniu z przedstawicielami pracowników — kryteriów korzystania z urządzeń cyfrowych z poszanowaniem minimalnych standardów ochrony prywatności pracownika i zgodnie z zasadami współżycia społecznego (art. 87 ust. 3 ustawy organicznej 3/2018 z dnia 5 grudnia o ochronie danych osobowych i gwarancji praw cyfrowych)¹⁸. Jednocześnie ustawa organiczna nr 3/2018 przewiduje, że dostęp pracodawcy do treści urządzeń cyfrowych, w odniesieniu do których zezwolił na ich wykorzystanie do celów prywatnych, wymaga dokładnego określenia dozwolonych zastosowań oraz ustanowienia gwarancji ochrony prywatności pracowników takich jak, w stosownych przypadkach, określenie okresów, w których urządzenia mogą być wykorzystywane do celów prywatnych (art. 87 ust. 3). Dostęp pracodawcy do skrzynki poczty elektronicznej udostępnionej pracownikowi może być więc realizowany wyłącznie w ramach kontroli przestrzegania obowiązków pracowniczych oraz w celu zagwarantowania, że wspomniane urządzenia są używane z należytą starannością¹⁹. W orzecznictwie przyjmuje się przy tym,

¹⁵ Wyrok Sądu Kasacyjnego [Cour de Cassation] z dnia 2 października 2001 r., n° 99-42.942, *Société Nikon France c/a M. Frédéric Onof*.

¹⁶ Wyrok Sądu Kasacyjnego [Cour de Cassation] z dnia 17 maja 2005 r., n° 03-40.017, *M. Philippe Klajer c/a Société Cathnet-Science*.

¹⁷ Por. dotyczący przeszukania szafy pracownika wyrok Sądu Kasacyjnego [Cour de Cassation] z dnia 11 grudnia 2001 r., n° 99-43.030, FS-P N° Lexbase: A6554AXZ, z omówieniem J. Savatier, *Commentaire de l'arrêt de la Cour de cassation, chambre sociale, du. 19 décembre 2007, n° 06-43.918, Bull. 2007 V n° 216*, „Droit social” 2002, nr 3, s. 352.

¹⁸ Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, BOE-A-2018-16673.

¹⁹ P. Martín Molina, *Cuestiones relevantes de la nueva Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los derechos Digitales: Los derechos digitales*, „Actualidad Civil” 2018, nr 12.

że pracodawca ma możliwość wprowadzenia bezwzględnego zakazu używania udostępnionych mu urządzeń dla celów prywatnych²⁰. W doktrynie akcentuje się natomiast potrzebę zapewnienia pracownikowi, choćby w minimalnym zakresie, możliwości użytkowania sprzętu udostępnionego przez pracodawcę dla celów niezwiązanych z wykonywaniem obowiązków pracowniczych²¹.

W prawie czeskim dopuszczalność stosowania monitoringu poczty elektronicznej została *expressis verbis* powiązana z ustawowym zakazem wykorzystywania takiej poczty do użytku osobistego bez zgody pracodawcy. Paragraf 316 ust. 1 zd. 1 czeskiego kodeksu pracy²² zakazuje pracownikom wykorzystywania do celów osobistych środków produkcji i pracy (w tym technik komputerowych i urządzeń telekomunikacyjnych) należących do pracodawcy bez jego zgody. Drugie zdanie tego przepisu wprost wskazuje, że monitoring służy egzekwowaniu przestrzegania tego zakazu. Jak wskazuje się w orzecznictwie, ten ostatni przepis zezwala jedynie na taki sposób monitorowania, który jest niezbędny do stwierdzenia, czy pracownik przestrzega zakazu wykorzystywania powierzonego mu sprzętu dla celów prywatnych. Zakaz ten ma charakter bezwzględny, a pracodawca może ustalić zgodę na wykorzystanie poczty elektronicznej dla celów prywatnych w dowolnym zakresie (od pełnej zgody bez żadnych ograniczeń czasowych i przedmiotowych, poprzez zgodę tylko w określonym zakresie, na określony czas lub obejmującą konkretny materiał, aż do zgody na jednorazowe użycie sprzętu dla celów prywatnych)²³.

Podobnie na gruncie prawa austriackiego przyjmuje się, że wprowadzenie monitoringu poczty elektronicznej jest dozwolone, jeżeli istnieje uzasadnienie dla stosowania takiej formy monitoringu, a pracodawca wprowadził zakaz korzystania z kont poczty elektronicznej dla celów prywatnych²⁴. Również w Niemczech zdaje się dominować stanowisko, zgodnie z którym monitorowanie poczty elektronicznej możliwe jest tylko wówczas, gdy pracodawca wydał zakaz jej używania dla celów służbowych, i to głównie w celu monitorowania przestrzegania

²⁰ Wyroki Trybunału Konstytucyjnego [Tribunal Constitucional] nr 170/2013 z dnia 7 października 2013 r., sygn. 2907-2011, ES:TC:2013:170 i nr 39/2016 z dnia 3 marca 2016 r., BOE-A-2016-3405 oraz wyrok Sądu Najwyższego [Tribunal Supremo] de z dnia 6 października 2011, sygn. 4053/2010, ECLI: ES:TS:2011:8876.

²¹ M. Miñarro Yanini, *La «Carta de los derechos digitales» de los trabajadores ya es ley: menos claros que oscuros en la nueva regulación*, „Revista de Trabajo y Seguridad Social” 2019, nr 430, s. 28.

²² Czes. Zákon č. 262/2006 Sb. Zákon zákoník práce, Sbíрка zákonů České republiky, částka 84, s. 3188–3189.

²³ Wyrok Sądu Najwyższego Republiki Czeskiej [Nejvyšší soud ČR] z dnia 16 sierpnia 2012 r. sygn. 21 Cdo 1771/2011, ECLI:CZ:NS:2012:21.CDO.1771.2011.1.

²⁴ Wyrok Wyższego Sądu Krajowego w Wiedniu [Oberlandesgericht Wien] z dnia 29 czerwca 2005, sygn. 8 Ra 54/05b i 8 Ra 55/05z, ARD 5633/9/2005.

tego zakazu. Zarówno w doktrynie²⁵, orzecznictwie²⁶, jak i praktyce działania krajowych organów nadzoru nad ochroną danych osobowych²⁷, przyjmuje się bowiem, że pracodawcy, którzy pozwalają pracownikom na korzystanie ze służbowej poczty elektronicznej dla celów prywatnych są uważani za dostawców usług telekomunikacyjnych i z tego tytułu polegają ograniczeniom wynikającym z obowiązku tajemnicy telekomunikacyjnej (*Fernmeldegeheimnis*). W aktualnym stanie prawnym problematykę tej ostatniej reguluje ustawa o ochronie danych w telekomunikacji i teledmediach (*Telekommunikation-Telemedien-Datenschutz-Gesetz*)²⁸. Paragraf 3 ust. 3 tejże ustawy stanowi, że osobom zobowiązanym do zachowania tajemnicy telekomunikacyjnej zabrania się poznawania treści lub szczegółowych okoliczności telekomunikacji poza przypadkiem, gdy jest to konieczne do świadczenia usług telekomunikacyjnych lub do obsługi ich sieci telekomunikacyjnych lub ich systemów telekomunikacji, w tym ochrony ich systemów technicznych.

W państwach członkowskich Unii Europejskiej można także spotkać rozwiązania przewidujące wręcz kazuistyczne zasady zapoznawania się przez pracodawcę z treścią wiadomości elektronicznych wysyłanych na (lub odbieranych z) adresu poczty elektronicznej przydzielonego przez pracodawcę na użytek służbowy. Fińska ustawa nr 759 z dnia 13 sierpnia 2004 roku o prywatności w miejscu pracy²⁹ w § 18 przyznaje pracodawcy prawo do pobierania i otwierania wiadomości elektronicznych wysyłanych na adres poczty elektronicznej przydzielony na użytek służbowy pracownika lub wiadomości poczty elektronicznej wysyłanych przez pracownika z takiego adresu, ale tylko wtedy, gdy pracodawca wdrożył niezbędne środki w celu ochrony wiadomości e-mail wysyłanych na nazwisko pracownika lub przez pracownika. Omawiana ustawa określa też przesłanki zapoznania się z wiadomościami elektronicznymi pod nieobecność pracownika oraz na wypadek jego śmierci. Zgodnie z § 19 pracodawca jest uprawniony do sprawdzenia — na podstawie informacji o nadawcy, odbiorcy lub tytule wiadomości — czy do pracownika wysłano jakieś wiadomości w okresie jego nieobecności lub czy pra-

²⁵ A. Auer-Reinsdorff, I. Conrad, *Handbuch IT- und Datenschutzrecht*, München 2016, s. 206; S. Brink, S. Wirtz, *Kontrolle des Arbeitgebers bei (unerlaubter) Internetnutzung der Beschäftigten*, „Arbeitsrecht Aktuell” 2016 z. 11–12, s. 255 n.

²⁶ Wyrok Krajowego Sądu Pracy dla Berlina-Brandenburgii [Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg] z dnia 14 stycznia 2016 r. sygn. 5 Sa 657/15 — Rn. 81, BeckRS 2016, 67048) oraz Heskiego Krajowego Sądu Pracy [Hessischen Landesarbeitsgericht] z dnia 21 września 2018 r., sygn. 10 Sa 601/18, openJur 2019, 31896.

²⁷ Wytuczne organów nadzorczych ds. ochrony danych dotyczące zgodnego z przepisami o ochronie danych osobowych korzystania z poczty elektronicznej i innych usług internetowych w miejscu pracy [Orientierungshilfe der Datenschutzaufsichtsbehörden zur datenschutzgerechten Nutzung von E-Mail und anderen Internetdiensten am Arbeitsplatz], Datenschutzkonferenz, 10.02.2016, https://www.datenschutzkonferenz-online.de/media/oh/201601_oh_email_und_internetdienste.pdf (dostęp: 07.03.2022).

²⁸ Telekommunikation-Telemedien-Datenschutz-Gesetz vom 23. Juni 2021 (BGBl. I S. 1982; 2022 I S. 1045).

²⁹ Laki yksityisyyden suojusta työelämässä, SDK 861/2022.

cownik bezpośrednio przed jego nieobecnością wysłał lub otrzymał wiadomości, wymagające od pracodawcy podjęcia określonych działań. Jest to dopuszczalne, jeżeli: 1) pracownik wykonuje zadania samodzielnie w imieniu pracodawcy, a pracodawca nie posiada systemu ewidencjonowania lub innego poznawania prowadzonych przez pracownika spraw i czynności niezbędnych do ich załatwienia; 2) ze względu na zadania pracownika i sprawy będące w toku oczywiste jest, że wiadomości w wyżej wymienionych sprawach zostały wysłane lub odebrane; 3) zgoda pracownika nie może być uzyskana w rozsądnym terminie, a sprawa nie może być rozwiązana bez zwłoki. Przedmiotowa ustawa reguluje także możliwość uzyskania dostępu do wiadomości wysyłanych na adres (lub z adresu) służbowej poczty elektronicznej w razie śmierci pracownika lub trwałego uniemożliwienia mu wykonywania obowiązków i niemożności uzyskania jego zgody. W takim przypadku, o ile odzyskanie wiadomości nie prowadzi do jej otwarcia, wymagane jest sporządzenie protokołu, który należy dostarczyć pracownikowi bez zbędnej zwłoki, zaś informacje o nadawcy lub odbiorcy wiadomości lub informacje zawarte w nagłówku nie mogą być przetwarzane w szerszym zakresie niż jest to konieczne w celu pobrania wiadomości. Z kolei osoby przetwarzające informacje nie mogą ujawniać tych informacji osobom trzecim w trakcie trwania stosunku pracy lub po jego zakończeniu. W omawianych okolicznościach pracodawca może zapoznać się z treścią wiadomości tylko wówczas, gdy na podstawie informacji o nadawcy lub odbiorcy wiadomości elektronicznej lub tytułu wiadomości jest oczywiste, że wiadomość wysłana do pracownika lub przez pracownika wymaga od pracodawcy podjęcia określonych działań w celu zakończenia negocjacji związanych z jego działalnością obsługi klientów lub zabezpieczenia jego działalności, a brak jest możliwości skontaktowania się z nadawcą lub odbiorcą wiadomości (§ 20).

Powyższy przegląd rozwiązań obowiązujących w poszczególnych krajach Unii Europejskiej, jakkolwiek niekompletny, pozwala na sformułowanie wniosku co do istnienia w zasadzie trzech modeli prawnej regulacji dotyczącej monitoringu poczty elektronicznej. W modelu pierwszym dopuszczalność prowadzenia takiego monitoringu limituje się zasadą proporcjonalności ingerencji w prywatność pracownika. Tego typu podejście pozostawia spory margines niepewności co do dopuszczalnego zakresu monitorowania poczty elektronicznej pracownika, co doskonale obrazuje orzecznictwo francuskiego Sądu Kasacyjnego. Model drugi wiąże dopuszczalność stosowania kontroli poczty elektronicznej z przestrzeganiem ustanowionych (przez pracodawcę lub przepisy powszechnie obowiązującego prawa) zasad jej wykorzystania. W modelu tym dopuszczalność monitorowania poczty elektronicznej uzależniona jest od istnienia sformalizowanych, czy to na poziomie ustawowym, czy zakładowym, zasad wykorzystania udostępnionych mu narzędzi pracy. Kontrola poczty w takim układzie służy uzyskiwaniu informacji o tym, czy pracownik przestrzega ustanowionych zasad wykorzystania udostępnionych mu narzędzi pracy. Z kolei w modelu trzecim

ustawodawca normuje niezwykle szczegółowo i kazuistycznie zarówno dopuszczalne formy kontroli, jak i przesłanki zastosowania każdej z nich.

PRÓBA REKONSTRUKCJI POLSKIEGO MODELU PRAWNEJ REGULACJI DOPUSZCZALNOŚCI MONITORINGU PRACOWNICZEJ POCZTY ELEKTRONICZNEJ

Przechodząc do rekonstrukcji polskiego modelu prawnej regulacji monitoringu pracowniczej poczty elektronicznej: należy uznać, że wpisuje się on w ten wzorzec, który dopuszczalność stosowania kontroli poczty elektronicznej uzależnia od istnienia zasad jej wykorzystania. Wskazują na to ustawowe przesłanki stosowania omawianej formy monitoringu wysłowione w art. 22³ § 1 k.p. Analiza językowa tego przepisu pozwala stwierdzić, że celem kontroli pracowniczej poczty elektronicznej jest z jednej strony zapewnienie takiej organizacji pracy, która umożliwi pełne wykorzystanie czasu pracy, a z drugiej — zapewnienie właściwego użytkowania udostępnionych pracownikowi narzędzi pracy. W obu przypadkach mamy do czynienia z pewnymi wzorcami postępowania, z którymi pracodawca zamierza porównywać zachowania pracownika. Wskazuje na to zresztą użycie przez ustawodawcę pojęcia „kontrola” w odniesieniu do możliwych działań podejmowanych przez pracodawcę w odniesieniu do służbowej poczty elektronicznej w razie zaistnienia omawianych przesłanek. W języku potocznym kontrola oznacza porównanie stanu faktycznego ze stanem wymaganym³⁰. W języku prawniczym chodzi o porównanie działań określonego podmiotu z założonym wzorcem według wybranego kryterium³¹.

Pojęcie organizacji pracy nie zostało zdefiniowane w przepisach kodeksu pracy, choć ustawodawca posługuje się nim kilkakrotnie: jako elementem podlegającym uwzględnieniu przy ustalaniu norm pracy (art. 83 § 2), przesłanką wydłużenia okresów rozliczeniowych (art. 129 § 2) i przedmiotem obowiązkowej konsultacji pracodawcy z pracownikami lub ich przedstawicielami w zakresie dotyczącym bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 237^{11a} § 1 pkt 1 k.p.). W języku potocznym organizacja to albo „grupa ludzi zjednoczonym wspólnym planem, programem, poglądami, zadaniami” albo „sposób, system zorganizowania

³⁰ *Kontrola*, [hasło w:] *Słownik języka polskiego*, t. 1, red. M. Szymczak, Warszawa 1983, s. 1001.

³¹ J. Boć, *Prawo Administracyjne*, Wrocław 2010, s. 376–383; J. Korczak, *Nadzór i kontrola nad działalnością samorządu terytorialnego*, [w:] *System prawa administracyjnego*, t. 2. *Konstytucyjne podstawy funkcjonowania administracji publicznej*, red. R. Hauser, Z. Niewiadomski, A. Wróbel, Warszawa 2012, s. 243–246, 251–262; M. Stahl, *Akty nadzoru jako prawna forma działania administracji*, [w:] *System prawa administracyjnego*, t. 5. *Prawne formy działania administracji*, red. R. Hauser, Z. Niewiadomski, A. Wróbel, Warszawa 2013, s. 334–357.

czegoś”³². W naukach o zarządzaniu terminu „organizacja” używa się trojako: w sensie rzeczowym, atrybutywnym lub czynnościowym³³. Rzeczowe ujęcie organizacji obejmuje „rzeczy zorganizowane”, czyli konkretne grupy ludzi lub podmioty, takie jak przedsiębiorstwa, stowarzyszenia, partie oraz zespoły pracownicze. Organizacja w znaczeniu atrybutywnym oznacza pewien szczególnie rodzaj stosunków części do siebie i do złożonej z nich całości, polegających na tym, że części współprzyczyniają się do powodzenia całości. Natomiast organizacja w znaczeniu czynnościowym to pewien rodzaj zorganizowanego działania ukierunkowanego na osiągnięcie założonych celów, przy czym chodzi tu o samą czynność organizowania³⁴. W tym kontekście nie powinno ulegać wątpliwości, że pojęcie „organizacji pracy” użyte w art. 22³ § 1 k.p. zostało użyte w znaczeniu atrybutywnym, jako rodzaj stosunków zachodzących pomiędzy materialnymi i niematerialnymi składnikami zakładu pracy a pracownikami, polegających na tym, że poszczególne elementy współprzyczyniają się do zapewnienia efektywności procesu świadczenia pracy. Chodzi więc o taki sposób ukształtowania sposobu świadczenia pracy, który pozwala na wykorzystanie całości czasu pracownika na realizację powierzonych mu obowiązków, eliminując zarówno przestoje w tym zakresie, jak i okresy niewykonywania pracy w tym czasie z przyczyn leżących po stronie pracownika.

Przy takim założeniu, dla wprowadzenia monitoringu pracodawca musi przedsięwziąć określone środki umożliwiające pełne wykorzystanie czasu pracy, czyli zorganizować pracę w taki sposób, aby to było możliwe, co jest zresztą jego obowiązkiem wynikającym z art. 94 pkt 2 k.p. Tylko bowiem w przypadku wprowadzenia określonych zasad organizacji procesu świadczenia pracy możliwe będzie porównywanie zachowań pracownika z ustalonym wzorcem, czego środkiem — jak wskazano powyżej — ma być monitoring przewidziany w art. 22³ § 1 k.p. Chodzi tu przede wszystkim o wprowadzenie pewnych zakazów dotyczących sposobu wykorzystywania czasu pracy wynikającego z jego rozkładu (na przykład wykorzystywania tego czasu do załatwiania spraw prywatnych poza wyznaczonymi przerwami). W pojęciu „organizacji czasu pracy umożliwiającej pełne wykorzystanie czasu pracy” mieszczą się także zakazy odnoszące się do zachowań o charakterze dyskryminacyjnych (w tym noszących znamiona molestowania lub molestowania seksualnego), mobbingowych, bądź stanowiących naruszenie zasad współżycia społecznego. Monitoring poczty elektronicznej może więc służyć kontroli przestrzegania ciężących na pracownikach obowiązków powstrzymywania się od takich zachowań³⁵.

³² *Organizacja*, [hasło w:] *Słownik języka polskiego*, t. 2, red. M. Szymczak, Warszawa 1984, s. 540.

³³ H. Halma *et al.*, *Podstawy teoretyczne organizacji i zarządzania*, Katowice 1983, s. 17 n.

³⁴ J. Zieleniewski, *Organizacja zespołów ludzkich*, Warszawa 1972, s. 33.

³⁵ Podobnie, jak się wydaje, D. Dörre-Kolasa, *Komentarz do art. 22³ k.p.*, Nb. 7.

Drugą przesłanką wprowadzenia monitoringu służbowej poczty elektronicznej jest zapewnienie właściwego użytkowania udostępnionych pracownikowi narzędzi pracy. Nie ulega wątpliwości, że w ramach przysługujących mu kompetencji kierowniczych pracodawca ma prawo ustalić zasady wykorzystywania narzędzi pracy udostępnionych pracownikowi w celu wykonywania obowiązków pracowniczych. Wydaje się, że skoro monitoring ma służyć kontroli zachowań pracownika w zakresie dotyczącym użytkowania udostępnionych mu narzędzi pracy, to warunkiem stosowania takiej formy monitoringu jest ustanowienie przez pracodawcę przejrzystych zasad użytkowania tych narzędzi. Postulat ten spełnia na przykład zakaz wykorzystywania poczty elektronicznej do celów niezwiązanych z wykonywaniem obowiązków, co z jednej strony umożliwia stosowanie kontroli poczty elektronicznej w celu ustalenia, czy zakaz ten jest przestrzegany, a z drugiej — pozbawia pracownika uzasadnionego oczekiwania prywatności, które limituje zakres dopuszczalnej ingerencji w prywatność pracownika³⁶. Ograniczeniu zakresu uzasadnionego oczekiwania prywatności służy zresztą odesłanie w art. 22³ § 3 k.p. do odpowiedniego stosowania art. 22² § 6–10 k.p., które nakazują określenie celów, zakresu i sposobu zastosowania monitoringu w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo — jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy — w obwieszczeniu, a także informowania o tym pracowników.

Abstrahując od problemów dotyczących ustalenia, czy i w jakim zakresie ewentualny monitoring naruszałby w takim przypadku tajemnicę korespondencji i inne dobra osobiste pracownika, pracodawca może także poprzestać na zakazie przesyłania za pomocą poczty elektronicznej materiałów zawierających informacje, których ujawnienie mogłoby narażać pracodawcę na szkodę. Niewątpliwie taki zakaz wpisujący się w pojęcie „właściwego użytkowania udostępnionych pracownikowi narzędzi pracy”, co oznacza, że kontrola poczty służbowej może służyć także sprawdzeniu, czy pracownik przestrzega zasad wykorzystywania omawianego narzędzia pracy przy przesyłaniu informacji poufnych³⁷. W tym kontekście ewentualne uwzględnienie w katalogu przesłanek monitoringu służbowej poczty elektronicznej pracownika okoliczności dotyczącej ochrony omawianych informacji stanowiłoby *superfluum* naruszające podstawowe zasady legislacji³⁸.

³⁶ Zob. szerzej: M.J. Zieliński, *Obowiązek zachowania prywatności pracownika*, [w:] *System prawa pracy*, t. 3. *Indywidualne prawo pracy. Część szczegółowa*, red. K.W. Baran, M. Gersdorf, K. Rączka, Warszawa 2021, s. 172, 222 n.

³⁷ Podobnie, choć z nieco innym uzasadnieniem: D. Dörre-Kolasa, *Komentarz do art. 22³ k.p.*, Nb. 2. Odmienne, niesłusznie, J. Jarguz, *Komentarz do art. 22³ k.p.*, Nb. 1.

³⁸ Chybiony jest zatem argument J. Jarguz, jakoby z faktu, że ustawodawca wyodrębnił przesłankę ochrony informacji, których ujawnienie mogłoby narażać pracodawcę na szkodę przy monitoringu wizyjnym, można było wnioskować, że pominięcie jej przy innych formach monitoringu i zawarcie tego samego zakresu znaczeniowego pod inną przesłanką byłoby niespójne i niekonsekwentne (J. Jarguz, *Komentarz do art. 22³ k.p.*, Nb. 1).

Cele odnoszące się do zapewnienia organizacji pracy umożliwiającej pełne wykorzystanie czasu pracy oraz właściwego użytkowania udostępnionych pracownikowi narzędzi pracy muszą być spełnione łącznie, przy czym nie zawsze muszą być realizowane w tym samym momencie. Jak się wydaje, użycie przez ustawodawcę spójnika „oraz” stanowi wyraz konieczności ustanowienia przez pracodawcę zasad wykorzystania poczty elektronicznej w czasie pracy i poza nim. W przypadku istnienia określonego wzorca zachowania pracownika, zgodność z którym podlega kontroli, monitoring może dotyczyć tego, czy pracownik wykorzystuje czas pracy dla celów innych niż wykonywanie obowiązków pracowniczych, oraz tego, czy korzysta z narzędzi służbowych w sposób niezgodny z ustanowionymi przez pracodawcę zasadami poza tym czasem.

Co przy tym istotne, niezbędność dla osiągnięcia celów wymienionych w art. 22³ § 1 k.p. nie ma charakteru absolutnego i nie może być utożsamiana z warunkiem *sine qua non*. Jak się wydaje, każdorazowo musi być relatywizowana zasadą proporcjonalności, która w najszerszym zakresie odnosi się wprawdzie do działalności państwa, w tym zwłaszcza tej prawotwórczej (art. 31 ust. 2 Konstytucji RP, art. 52 ust. 1 zd. 2 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej³⁹ i art. 8 ust. 2 Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności sporządzonej w Rzymie dnia 4 listopada 1950 roku⁴⁰), ale odgrywa także doniosłą rolę w sferze stosowania prawa. Jak podkreślił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 września 2014 roku, I CSK 439/13⁴¹, zasada proporcjonalności oznacza obowiązek ograniczenia w najmniejszym możliwym stopniu sfery prawnej drugiej strony stosunku prawnego przy wykonywaniu przysługującego komuś prawa albo uprawnienia. Przenosząc to grunt oceny dopuszczalności monitoringu, pracodawca powinien tak dobrać formy monitoringu, aby z jednej strony mogły one doprowadzić do zakładanego celu (kontrola przestrzegania przez pracodawcę ustanowionych przezeń zasad odnoszących się do organizacji pracy i do wykorzystywania narzędzi pracy), a z drugiej strony były one najmniej dotkliwe dla pracownika⁴². W tym kontekście należy przyznać rację Dominice Dörre-Kolasie, która opowiada się za rozróżnieniem pomiędzy monitorowaniem samego przepływu komunikatów w ra-

³⁹ Dz.Urz.UE. C 303 z 14.12.2007 r. z późn. zm., s. 1.

⁴⁰ Dz.U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284 z późn. zm., dalej jako EKPCz.

⁴¹ Wyrok SN z dnia 17 września 2014 r., I CSK 439/13, OSNC 2015/7–8, poz. 93.

⁴² Por. odnoszące się do szerokiego rozumienia zasady proporcjonalności jako ogólnej zasady prawa Unii Europejskiej wyroki Trybunału Sprawiedliwości UE: z dnia 12 lipca 2001 r., C-189/01, *H. Jippes, Afdeling Groningen van de Nederlandse Vereniging tot Bescherming van Dieren i Afdeling Assen en omstreken van de Nederlandse Vereniging tot Bescherming van Dieren przeciwko Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij*, ECLI:EU:C:2001:420, pkt 81; z dnia 7 lipca 2009 r., C-558/07, *The Queen, na wniosek S.P.C.M. SA, C.H. Erbslöh KG, Lake Chemicals and Minerals Ltd i Hercules Inc. przeciwko Secretary of State for the Environment, Food and Rural Affairs*, ECLI:EU:C:2009:430, pkt 41, z dnia 9 marca 2010 r., C-379/08 i C-380/08, *Raffinerie Mediterranee (ERG) SpA, Polimeri Europa SpA i Syndial SpA przeciwko Ministero dello Sviluppo economico i innym i ENI SpA przeciwko Ministero Ambiente e Tutela del Territorio e del Mare i innym*, ECLI:EU:C:2010:127, pkt 86 i przytoczone tam orzecznictwo.

mach poczty elektronicznej a kontrolowaniem ich treści, zaś zastosowanie tego ostatniego powinno być zastrzeżone do sytuacji, w których pracodawca posiada już podejrzenie dotyczące naruszania przez pracownika przepisów prawa⁴³.

W świetle powyższych uwag można stwierdzić, że w polskim modelu regulacji monitoringu poczty elektronicznej pracownika, by uznać taki monitoring za pozostający w zgodności z dyspozycją art. 22³ § 1 k.p., nie tylko pożądane⁴⁴, ale wręcz konieczne jest, aby pracodawca sprecyzował reguły, które powinny być stosowane przez pracowników podczas prowadzenia korespondencji służbowej, w tym zwłaszcza w czasie pracy, jak również zasady właściwego użytkowania służbowego sprzętu, który jest do tego przeznaczony. Istota omawianej formy monitoringu polega bowiem na sprawdzeniu, czy pracownik przestrzega ustalonych przez pracodawcę zasad odnoszących się do organizacji pracy oraz właściwego wykorzystania narzędzi służbowych. W tym kontekście w pełni zasadne wydaje się rezygnacja przez ustawodawcę z uszczegółowienia, co należy rozumieć przez pojęcie „właściwego wykorzystania narzędzi pracy”⁴⁵. W omawianym ujęciu „właściwe wykorzystanie” oznacza bowiem wykorzystanie zgodnie z zasadami ustalonymi przez pracodawcę w ramach przysługujących mu uprawnień kontrolnych.

Ustanowienie zasad wykorzystywania służbowej poczty elektronicznej, w tym także dla celów niezwiązanych z wykonywaniem obowiązków pracowniczych, wyznacza też granice uzasadnionego oczekiwania prywatności przez pracownika. Wzorem orzecznictwa amerykańskiego⁴⁶, w orzecznictwie Europejskiego Trybunału Praw Człowieka zapadłym na gruncie art. 8 ust. 1 EKPCz, statuującego prawo do ochrony życia prywatnego i rodzinnego, przyjmuje się, że to właśnie to oczekiwanie wyznacza granice dopuszczalnej ingerencji pracodawcy w tajemnicę korespondencji i inne dobra osobiste pracownika⁴⁷. W takim ujęciu wynikający z art. 22³ § 2 k.p. zakaz naruszania przez monitoring poczty elektronicznej tajemnicy korespondencji oraz innych dóbr osobistych pracownika nie ma charakteru absolutnego⁴⁸. Nie odnosi się do jakichkolwiek naruszeń, ale do naruszeń bezprawnych.

Należy odnotować, że *lege non distinguente* monitoringiem będzie każda forma kontroli przestrzegania przez pracownika ustalonej organizacji pracy i zasad wykorzystywania narzędzi pracy. Nie sposób w tym zakresie zgodzić się ze sfor-

⁴³ D. Dörre-Kolasa, *Komentarz do art. 22³ k.p.*, Nb. 7.

⁴⁴ Tak *ibidem*, Nb. 2.

⁴⁵ Postulat taki zgłosiła Joanna Jarguz — J. Jarguz, *Komentarz do art. 22³ k.p.*, Nb. 1.

⁴⁶ Wyrok amerykańskiego Sądu Najwyższego [Supreme Court] z dnia 18 grudnia 1967 r. *Kaatz przeciwko Stanom Zjednoczonym*, 389 U.S. 347 (1967). Zob. szerzej: A. Czubik, *Prawo do prywatności. Wpływ amerykańskich koncepcji i rozwiązań prawnych na prawo międzynarodowe*, Kraków 2013, s. 155–157.

⁴⁷ Wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z dnia 5 września 2017 r., skarga nr 61496/08, *Bărbulescu przeciwko Rumunii*, pkt 73.

⁴⁸ Podobnie, choć z inną argumentacją M. Nałęcz, *Komentarz do art. 22³*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. W. Muszalski, K. Walczak, Warszawa 2021, Nb. 3. Odmienne, jak się wydaje, M. Kuba, *Komentarz do art. 22²*, Nb. 3.2. Por. też J. Jarguz, *Komentarz do art. 22³ k.p.*, Nb. 3; D. Dörre-Kolasa, *Komentarz do art. 22³ k.p.*, Nb. 6.

mułowanym przez Joannę Jarguz poglądem, że nie stanowią monitoringu poczty elektronicznej jednorazowe lub powtarzające się, ale nie w stałej konfiguracji, czynności kontrolne pracodawcy polegające czy to na weryfikacji poszczególnych maili, czy też na pobieżnym przeglądzie jej zawartości⁴⁹. Autorka wniosek taki wywodzi z argumentu natury językowej, a mianowicie znaczenia słowa „monitoring”, które oznacza w języku polskim „stałą obserwację i kontrolę jakichś procesów lub zjawisk”, albo „stały nadzór nad jakimś obiektem chronionym”⁵⁰. Należy jednak zauważyć, że sformułowanie „monitoring poczty elektronicznej” zostało umieszczone w nawiasie, co oznacza, że stanowi definiendum tak zwanej definicji nawiasowej, o której mowa w § 150 ust. 2 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 20 czerwca 2002 roku w sprawie „Zasad techniki prawodawczej”⁵¹. Zgodnie z tym przepisem, jeżeli dane określenie ma być używane w ustalonym znaczeniu tylko w obrębie zespołu przepisów, jego definicję zamieszcza się w bezpośrednim sąsiedztwie tych przepisów. W tym kontekście nieuzasadnione jest formułowanie wniosków o istocie monitoringu na podstawie definiendum tego zwrotu (wszak jest to wyrażenie definiowane przez inne wyrażenie). Uwagę należy raczej skupić raczej na definiensie, w którym wskazano, że monitoring stanowi kontrolę służbowej skrzynki elektronicznej, bez wskazania, czy chodzi o kontrolę incydentalną, czy stałą. Jakikolwiek rozróżnienie w tym kontekście naruszałoby zatem dyrektywę wykładni *quod lege non distinguente nec nostrum est distinguere*.

PODSUMOWANIE

Powyższe rozważania prowadzą do kilku zasadniczych wniosków. Po pierwsze, zarówno na gruncie prawa polskiego, jak i obcych porządków prawnych, to przesłanki stosowania monitoringu wyznaczają model tej formy kontroli pracowników. Określają jednocześnie kierunki stosowania i interpretacji norm prawnych odnoszących się do tego zagadnienia. Można też z nich dekodować istotne wskazówki dotyczące zarówno dopuszczalnych form omawianej kontroli, jak i samej istoty przedmiotowego monitoringu. Po drugie, w porządkach prawnych państw członkowskich Unii Europejskiej można zrekonstruować trzy modele prawnej regulacji monitoringu poczty elektronicznej. W modelu pierwszym dopuszczalność prowadzenia takiego monitoringu limituje się zasadą proporcjonalności ingerencji w prywatność pracownika. Tego typu podejście pozostawia spory margines niepewności co do dopuszczalnego zakresu monitorowania poczty elektronicz-

⁴⁹ J. Jarguz, *Komentarz do art. 22³ k.p.*, Nb. 2.

⁵⁰ *Monitoring*, [hasło w:] Słownik języka polskiego PWN, <https://sjp.pwn.pl/sjp/monitoring;2568296.html> (dostęp: 3.10.2022). Podobne podejście prezentuje P. Fajgielski, *Monitoring systemów teleinformatycznych a ochrona danych osobowych*, „Monitor Prawniczy” 2022, nr 21, dodatek *Wpływ technologii i technik informatycznych na ochronę danych osobowych*, s. 4.

⁵¹ Dz.U. z 2016 r. poz. 283.

nej pracownika. Model drugi wiąże dopuszczalność stosowania kontroli poczty elektronicznej z przestrzeganiem ustanowionych — czy to przez pracodawcę, czy przepisy powszechnie obowiązującego prawa — zasad jej wykorzystania. W modelu tym dopuszczalność monitorowania poczty elektronicznej uzależniona jest od istnienia sformalizowanych na poziomie ustawowym lub zakładowym zasad wykorzystania udostępnionych mu narzędzi pracy. Kontrola poczty w takim układzie służy uzyskiwaniu informacji o tym, czy pracownik przestrzega ustanowionych zasad wykorzystania udostępnionych mu narzędzi pracy. Z kolei w modelu trzecim ustawodawca normuje (niezwykle szczegółowo i kazuistycznie) zarówno dopuszczalne formy kontroli, jak i ich przesłanki zastosowania każdej z nich. W tym kontekście polski model regulacji monitoringu poczty elektronicznej wpisuje się w ten wzorzec, który dopuszczalność stosowania tej formy kontroli uzależnia od istnienia zasad jej wykorzystania. Wskazują na to ustawowe przesłanki stosowania omawianej formy monitoringu wysłowione w art. 22³ § 1 k.p. W konsekwencji dla uznania takiego monitoringu za pozostający w zgodności z dyspozycją art. 22³ § 1 k.p. konieczne jest, aby pracodawca sprecyzował reguły, które powinny być stosowane przez pracowników podczas prowadzenia korespondencji służbowej, w tym zwłaszcza w czasie pracy. Istota omawianej formy monitoringu polega bowiem na sprawdzeniu, czy pracownik przestrzega ustalonych przez pracodawcę zasad odnoszących się do organizacji pracy oraz właściwego wykorzystania narzędzi służbowych. Ustanowienie zasad wykorzystywania służbowej poczty elektronicznej, w tym także dla celów niezwiązanych z wykonywaniem obowiązków pracowniczych, wyznacza też granice uzasadnionego oczekiwania prywatności przez pracownika i tym samym — granice dopuszczalnej ingerencji pracodawcy w tajemnicę korespondencji i inne dobra osobiste pracownika.

THE POLISH REGULATORY MODEL FOR THE MONITORING OF BUSINESS E-MAIL IN A COMPARATIVE PERSPECTIVE

Summary

The article attempts to reconstruct the Polish regulatory model for the monitoring of business e-mail. In the author's opinion, this model is primarily determined by the premises for the application of this form of employee control. They incorporate nodal ideas for the control of electronic communication tools made available to employees; and can also be used to decode important indications about the acceptable forms of such monitoring and the very essence of it. While analyzing the Polish regulatory model of business e-mail monitoring, the author uses arguments of a comparative nature, bearing in mind that the regulations concerning their subject matter have been introduced into the Polish legal system in order to adapt it to the requirements of provisions on the protection of personal data which are of uniform for the entire European Union.

Keywords: monitoring, employee control, privacy of correspondence, electronic mail

BIBLIOGRAFIA

- Auer-Reinsdorf A., Conrad I., *Handbuch IT- und Datenschutzrecht*, München 2016.
- Boć J., *Prawo Administracyjne*, Wrocław 2010.
- Brink S., Wirtz S., *Kontrolle des Arbeitgebers bei (unerlaubter) Internetnutzung der Beschäftigten*, „Arbeitsrecht Aktuell” 2016, z. 11–12.
- Burke P., *Historia i teoria społeczna*, Warszawa-Kraków 2000.
- Czubik A., *Prawo do prywatności. Wpływ amerykańskich koncepcji i rozwiązań prawnych na prawo międzynarodowe*, Kraków 2013.
- Dörre-Kolasa D., *Komentarz do art. 22³ k.p.*, [w:] *Ogólne rozporządzenie o ochronie danych osobowych. Ustawa o ochronie danych osobowych. Wybrane przepisy sektorowe. Komentarz*, red. P. Litwiński, Warszawa 2020.
- Fajgielski P., *Monitoring systemów teleinformatycznych a ochrona danych osobowych*, „Monitor Prawniczy” 2022, nr 21, dodatek *Wpływ technologii i technik informatycznych na ochronę danych osobowych*.
- Gorbunow M., *Monitoring w świetle nowelizacji Kodeksu pracy z 10.5.2018 r.*, „Monitor Prawa Pracy” 2019, nr 10.
- Halma H., Gros U., Wójcik M., Żurek K., *Podstawy teoretyczne organizacji i zarządzania*, Katowice 1983.
- Jarguz J., *Komentarz do art. 22³*, [w:] *Kodeks pracy. Regulacje COVID-19 w prawie pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2020.
- Korczak J., *Nadzór i kontrola nad działalnością samorządu terytorialnego*, [w:] *System prawa administracyjnego*, t. 2. *Konstytucyjne podstawy funkcjonowania administracji publicznej*, red. R. Hauser, Z. Niewiadomski, A. Wróbel, Warszawa 2012.
- Kuba M., *Komentarz do art. 22²*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, t. 1. *Art. 1–93*, red. K.W. Baran, Warszawa 2022.
- Kuba M., *Monitoring poczty elektronicznej pracownika — refleksje na tle nowych regulacji prawnych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2019, nr 11.
- Maniewska E., Jaśkowski K., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2019
- Miñarro Yanini M., *La «Carta de los derechos digitales» de los trabajadores ya es ley: menos claros que oscuros en la nueva regulación*, „Revista de Trabajo y Seguridad Social” 2019, nr 430.
- Martín Molina P., *Cuestiones relevantes de la nueva Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los derechos Digitales: Los derechos digitales*, „Actualidad Civil” 2018, nr 12.
- Nałęcz M., *Komentarz do art. 22³*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. W. Muszalski, K. Walczak, Warszawa 2021.
- Nowy leksykon PWN*, red. B. Petrozolin-Skowrońska, Warszawa 1998.
- Pleszka K., *Uzasadnianie decyzji interpretacyjnych przez ich konsekwencje*, Kraków 1996.
- Savatie J., *Commentaire de l'arrêt de la Cour de cassation, chambre sociale, du. 19 décembre 2007, n° 06-43.918*, *Bull. 2007 V n° 216*, „Droit social” 2002, nr 3.
- Słownik języka polskiego*, t. 1, red. M. Szymczak, Warszawa 1983.
- Słownik języka polskiego*, t. 2, red. M. Szymczak, Warszawa 1984.
- Stahl M., *Akty nadzoru jako prawna forma działania administracji*, [w:] *System prawa administracyjnego*, t. 5. *Prawne formy działania administracji*, red. R. Hauser, Z. Niewiadomski, A. Wróbel Warszawa 2013.
- Stępień A., *Prawo pracownika do prywatności w miejscu pracy — glosa*, „Informacja w Administracji Publicznej” 2015, nr 4.
- Zieleniewski J., *Organizacja zespołów ludzkich*, Warszawa 1972.
- Zieliński M.J., *Obowiązek zachowania prywatności pracownika*, [w:] *System prawa pracy*, t. 3. *Indywidualne prawo pracy. Część szczegółowa*, red. K.W. Baran, M. Gersdorf, K. Rączka, Warszawa 2021.