

TOMASZ BAKALARZ

ORCID: 0000-0002-7499-1260

Uniwersytet Wrocławski

## MONITORING POCZTY ELEKTRONICZNEJ A TAJEMNICA KORESPONDENCJI PRACOWNIKA

Abstrakt: W 2018 roku dodano do ustawy Kodeks pracy przepisy szczególne dotyczące monitoringu, w tym monitoringu służbowej poczty elektronicznej. Przyjęte rozwiązania spotkały się z krytyką doktryny w zakresie ich adekwatności co do założonych celów. Przedmiotem niniejszego tekstu jest wykładnia przepisu art. 22<sup>3</sup> § 2 k.p. w kontekście systemowym, podjęta dla wykazania, że kategoryczne zastrzeżenie, iż legalny monitoring nie może naruszać tajemnicy korespondencji pracownika, istotnie utrudnia realizację celów monitoringu założonych przez ustawodawcę.

Słowa kluczowe: tajemnica korespondencji, ochrona dóbr osobistych, monitoring poczty elektronicznej

### WPROWADZENIE

Umożliwienie pracodawcy dostępu do komunikacji elektronicznej prowadzonej przez pracownika, jak każdy przejaw kontroli, stanowi ingerencję w sferę wolności i prywatności jednostki. Niezależnie, czy komunikacja odbywa się w ramach stosunków służbowych czy prywatnych, poddanie jej kontroli oddziałuje na sferę osobistą, wymusza określone zachowania, autocenzurę czy utrzymanie formy komunikacji właściwej dla poziomu kultury organizacyjnej. Tym samym kontrola wyznacza granicę wolności, a często również — choćby pośrednio — wywiera wpływ na sam proces komunikacji.

Z perspektywy prawnej każdy dysponuje wolnością i ochroną tajemnicy komunikowania się. Ich ograniczenie może nastąpić jedynie w przypadkach określonych w ustawie i w sposób w niej wyznaczony (art. 49 Konstytucji RP). Powyższa gwarancja zakłada nie tylko obowiązek powstrzymywania się organów państwa od ingerencji w tę wolność ponad to, co jest konieczne w świetle Konstytucji — szczególnie przy uwzględnieniu kryteriów przyjętych w art. 31 ust. 3 Konstytucji RP —

ale również obowiązek ochrony wolności komunikowania się przed zagrożeniami wynikającymi dla niej z działania podmiotów prywatnych<sup>1</sup>.

Oczekiwania wobec systemu prawnego, gwarantującego poszanowanie wolności komunikowania się i tajemnicy korespondencji, są spełniane między innymi przez wyraźne uznanie, że tajemnica korespondencji (*per se*, jak i jako pochodna prywatności) stanowi dobro osobiste (art. 23 k.c.) i podlega ochronie prawnej (art. 24, 448 k.c.). Tym samym podkreślono jej znacznie jako społecznie aprobowanej wartości niemajątkowej, stanowiącej wyraz poszanowania dla indywidualności i godności osoby. Takie ujęcie tajemnicy korespondencji rodzi ryzyko traktowania jej jako swoistego społecznego fetyszu, której kontrola lub jakakolwiek w nią ingerencja budzi sprzeciw bądź etyczne wątpliwości.

Wątpliwości tych nie unikniemy w przypadku korespondencji prowadzonej przez pracownika w trakcie świadczenia pracy. Zagadnienie kontroli (monitoringu) środków komunikacji pracowniczej jest powszechnie podejmowane tak w literaturze fachowej, jak i w opracowaniach poradnikowych. Jest więc zagadnieniem „pracowniczego życia codziennego”, które doczekało się szczególnej regulacji ustawowej.

Ustawą z dnia 10 maja 2018 roku o ochronie danych osobowych<sup>2</sup>, przepisem art. 111, dodano do kodeksu pracy przepis art. 22<sup>3</sup> w brzmieniu:

§ 1. Jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia organizacji pracy umożliwiającej pełne wykorzystanie czasu pracy oraz właściwego użytkowania udostępnionych pracownikowi narzędzi pracy, pracodawca może wprowadzić kontrolę służbowej poczty elektronicznej pracownika (monitoring poczty elektronicznej). § 2. Monitoring poczty elektronicznej nie może naruszać tajemnicy korespondencji oraz innych dóbr osobistych pracownika. § 3. Przepisy art. 22<sup>2</sup> § 6–10 stosuje się odpowiednio. § 4. Przepisy § 1–3 stosuje się odpowiednio do innych form monitoringu niż określone w § 1, jeśli ich zastosowanie jest konieczne do realizacji celów, określonych w § 1.

Monitoring poczty elektronicznej nie może naruszać tajemnicy korespondencji oraz innych dóbr osobistych pracownika. Kontrola służbowej poczty elektronicznej pracownika, prowadzona przez pracodawcę w celu zapewnienia organizacji pracy umożliwiającej pełne wykorzystanie czasu pracy oraz właściwego użytkowania udostępnionych pracownikowi narzędzi pracy, nie może ingerować w treści wiadomości ani wpływać na wszystkie okoliczności procesu porozumiewania się pracownika. Pojawia się wątpliwość, czy tak interpretowany przepis nie wyklucza jednak skutecznej kontroli.

<sup>1</sup> M. Florczak-Wątor, [w:] *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, red. P. Tuleja, Lex/el. 2021, art. 49.

<sup>2</sup> Dz.U. z 2018 r. poz. 1000.

## ZAKRES PRZEDMIOTOWY TAJEMNICY KORESPONDENCJI JAKO DOBRA OSOBISTEGO

Tajemnica korespondencji służy zapewnieniu poufności porozumiewania się z adresatem indywidualnie wybranym przez formułującego komunikat i obejmuje treści przeznaczone wyłącznie dla adresata. Zabezpiecza przed każdą ingerencją w proces komunikowania się, w treść przekazu, jak również chroni informacje dotyczące podmiotów biorących udział w komunikacji<sup>3</sup>.

Ochrona wolności komunikowania się (a w jej ramach tajemnicy korespondencji) obejmuje nie tylko treść wiadomości, ale także wszystkie okoliczności procesu porozumiewania się, do których zaliczają się dane osobowe uczestników tego procesu, informacje o wybieranych numerach telefonów, przeglądanych stronach internetowych, dane obrazujące czas i częstotliwość połączeń czy umożliwiające lokalizację geograficzną uczestników rozmowy, wreszcie dane o numerze IP czy numerze IMEI. W ramach konstytucyjnie gwarantowanej wolności człowieka i jego autonomii informacyjnej mieści się ponadto ochrona przed niejawnym monitorowaniem jednostki oraz prowadzonych przez nią rozmów, nawet w miejscach publicznych i ogólnodostępnych. Nie ma znaczenia, czy wymiana informacji dotyczy życia ściśle prywatnego, czy też prowadzonej działalności zawodowej, w tym działalności gospodarczej. Nie ma bowiem takiej sfery życia osobistego człowieka, co do której konstytucyjna ochrona byłaby wyłączona bądź samoistnie ograniczona. W każdej z tych sfer jednostka ma więc konstytucyjnie gwarantowaną wolność przekazywania i pozyskiwania informacji, w tym udostępniania informacji o sobie samej<sup>4</sup>.

Naruszenie tajemnicy korespondencji może przybierać postać bezprawnego zapoznania się z korespondencją zaadresowaną do innej osoby, przejęcie i przywłaszczenie sobie cudzej korespondencji, zniszczenie cudzej korespondencji, uniemożliwienie dotarcia do niej adresatowi i zapoznania się z nią, rozpowszechnienie cudzej korespondencji, a nawet brak staranności po stronie nadawcy w zapewnieniu poufności przekazywanych informacji dotyczących sfery prywatności<sup>5</sup>.

W kontekście poczty elektronicznej tajemnicą korespondencji należy objąć informacje o nadawcy i odbiorcy maila, o osobach trzecich, którym przekazano mail „do wiadomości”, treść wiadomości, a także załączone do maila pliki. Ponadto, uznając, że tajemnica chroni sam proces komunikacji, poufny powinien pozostać czas nadania/odbioru poczty, a także dane identyfikujące urządzenie służące

<sup>3</sup> B. Banaszak, *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Warszawa 2009, s. 254–255.

<sup>4</sup> Wyrok TK z 30.07.2014 r., K 23/11, OTK-A 2014, nr 7, poz. 80.

<sup>5</sup> M. Pazdan, *Dobra osobiste i ich ochrona*, [w:] *System prawa prywatnego*, t. 1. *Prawo cywilne — część ogólna*, red. M. Safjan, Warszawa 2012, s. 1254.

do komunikacji. Zasadne jest również objęcie tajemnicą korespondencji poczty zaadresowanej, ale niewysłanej (w skrzynce roboczej)<sup>6</sup>.

### ZAKRES PODMIOTOWY TAJEMNICY KORESPONDENCJI W KONTEKŚCIE ART. 22<sup>3</sup> § 2 K.P.

Wątpliwości interpretacyjne związane z art. 22<sup>3</sup> § 2 k.p. dotyczą między innymi odpowiedzi na pytanie, czyje wartości niematerialne są chronione przez tajemnicę korespondencji. Niezależnie, czy mówimy o korespondencji służbowej, czy prywatnej, zasadniczo jest ona kreowana i nadawana przez pracownika (osobę zatrudnioną). Pomińmy przykłady korespondencji generowanej automatycznie bądź nadawanej osobiście przez pracodawcę prowadzącego jednoosobową działalność gospodarczą czy piastuna organu pracodawcy jako jednostki organizacyjnej, niebędącego zarazem pracownikiem tejże. Nasuwa się pytanie, czy za każdym razem to rzeczywisty nadawca korespondencji i decydujący co do jej treści jest beneficjentem prawa do tajemnicy korespondencji.

W świetle art. 43 k.c. nie ma wątpliwości, że dobra osobiste przynależą także osobom prawnym (szerzej: jednostkom organizacyjnym). Wyrażają one wówczas powszechnie przyjęte wartości związane z osobą prawną, umożliwiające jej funkcjonowanie w obrocie w sposób odpowiadający zakresowi jej zadań czy działalności. Dobra osobiste osoby prawnej mają mieć funkcjonalne znaczenie dla działalności podejmowanej przez jednostkę organizacyjną. W orzecznictwie wyraźnie przyjmuje się, że jednym z dóbr osobistych osoby prawnej jest tajemnica korespondencji<sup>7</sup>.

Nie jest wykluczone, że dana komunikacja elektroniczna podlega ochronie jako przedmiot dóbr osobistych osoby prawnej (pracodawcy) oraz osoby fizycznej (pracownika), szczególnie w przypadku zagrożenia ze strony osób trzecich, w tym organów władzy publicznej. Problematiczna w perspektywie art. 22<sup>3</sup> § 2 k.p. w aktualnym brzmieniu może być jednak konieczność ważenia wartości w przypadku kolizji tajemnicy korespondencji, której nadawcą jest pracownik, a służy ona realizacji działalności pracodawcy.

Konieczne wydaje się wykluczenie pracownika jako beneficjenta prawa do tajemnicy korespondencji w tym zakresie, w którym komunikowanie się stanowi realizację obowiązków pracowniczych bądź, innymi słowy, działalności z upoważnienia pracodawcy. Korespondencja może być uznana za pochodzącą od podmiotu niebędącego osobą fizyczną, gdy spełnione są przesłanki skutecznej reprezentacji

<sup>6</sup> Za: M. Markiewicz, *Komentarz do art. 82 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych*, [w:] *Ustawy autorskie. Komentarze*, t. 2, red. R. Markiewicz, Lex/el. 2021.

<sup>7</sup> Wyroki SN: z 18.09.2019 r., IV CSK 297/18 oraz Lex nr 2734448 oraz z 05.04.2013 r., III CSK 198/12, OSNC 2013 nr 12, poz. 141 wraz z cytowanym tam orzecznictwem.

tego podmiotu (korespondencja pochodzi od piastunów organów lub osób przez nich upoważnionych do prowadzenia korespondencji)<sup>8</sup>. Komunikacja służbowa skierowana do podmiotu zewnętrznego (kontrahenta, klienta, organu władzy publicznej) będzie służyła działalności mocodawcy (pracodawcy). Jeśli będzie stanowiła efekt czynności pracowniczych, to musi być potraktowana w myśl art. 22 § 1 k.p. jako realizowana na rzecz pracodawcy. Uznanie pracownika za dysponenta tajemnicy korespondencji przez siebie wytworzonej w ramach obowiązków pracowniczych blokuje możliwość realizacji przez pracodawcę uprawnień kontrolnych bądź dyrektywnych, a w szczególności weryfikację czy praca świadczona przez pracownika jest wykonywana sumiennie i starannie oraz zgodnie z poleceniem przełożonych.

Magdalena Kuba trafnie przyjmuje więc, że nie sposób traktować pracodawcy jako osobę trzecią w procesie komunikacji, o ile tylko sam nie bierze w niej osobistego udziału. Autorka zaznacza, że pracownik, prowadząc korespondencję z klientem czy kontrahentem pracodawcy, czyni to jako przedstawiciel podmiotu, który go zatrudnia, nie zaś jako osoba prywatna<sup>9</sup>.

W świetle powyższego interpretacja przepisu art. 22<sup>3</sup> § 2 k.p. w zakresie terminu „tajemnica korespondencji [...] pracownika” powinna uwzględniać zakres podmiotowy prawa, wykluczając tę korespondencję, którą pracownik prowadzi w ramach wykonywania obowiązków służbowych. Chodzi tu zwłaszcza o korespondencję prowadzoną z podmiotami zewnętrznymi w ramach świadczonej przez pracodawcę działalności, ale także komunikację wewnętrzną dotyczącą poleceń lub innych form kierowania pracownikami. Wyodrębnienie korespondencji prowadzonej przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych ułatwia podział na korespondencję służbową i prywatną.

Wydaje się zasadne, aby od korespondencji służbowej odróżnić jednak także tę komunikację, którą pracownik prowadzi ze współpracownikami, załogą zakładu pracy czy przedstawicielami organizacji związkowych. Może ona nie dotyczyć wykonywania pracy umówionego rodzaju na rzecz pracodawcy, jednocześnie sprzyjając interesowi zakładu pracy (sygnalizowanie naruszeń przepisów prawa pracy związkom zawodowym) bądź służąc budowaniu koleżeńskiej atmosfery (co korespondowałoby z obowiązkiem pracodawcy wyrażonym w art. 94 pkt 10 k.p.). Tak rozumianą korespondencję można nazwać „zakładową”, w stosunku do której nie sposób odmówić pracownikowi prawa do zachowania jej w tajemnicy.

Błędne jest zaś zapatrywanie przenoszące uprawnienia cywilnoprawne pracodawcy do urządzeń technicznych (własność komputera, telefonu) oraz usług telekomunikacyjnych na zakres podmiotowy tajemnicy korespondencji. Choć to pracodawca jest podmiotem zamawiającym usługi w zakresie szeroko rozumianej komunikacji, a pracownik jest jedynie użytkownikiem zakupionych przez

<sup>8</sup> M. Pazdan, *Dobra osobiste i ich ochrona*, s. 1253.

<sup>9</sup> M. Kuba, *Prawne formy kontroli pracownika w miejscu pracy*, Warszawa 2014, s. 342–343.

pracodawcę usług, to jednak z uwagi na ochronę dóbr osobistych pracownika nie można wywieść z powyższego faktu prawa dostępu do informacji przetwarzanych w toku organizowanej przez pracodawcę komunikacji służbowej<sup>10</sup>. Udostępnienie pracownikowi oprogramowania oraz indywidualnego adresu poczty elektronicznej musi odbywać się z poszanowaniem przez pracodawcę dóbr osobistych pracownika (art. 11<sup>1</sup> k.p. oraz art. 22<sup>3</sup> § 2 k.p.).

## KORESPONDENCJA SŁUŻBOWA VS. KORESPONDENCJA PRYWATNA

Kodeks pracy dopuszcza stosowanie przez pracodawcę monitoringu służbowej poczty elektronicznej. Chodzi więc o oddanie do użytkownika pracownikowi konta poczty elektronicznej, stworzonego zgodnie z umową o świadczenie usług udostępniania kont pocztowych, której stroną jest pracodawca, a w ramach której dochodzi do nadania adresu elektronicznego, przypisanie mu określonej przestrzeni dyskowej na serwerach oraz umożliwienie korzystania w celach: odbierania, wysyłania, zapisywania, przechowywania i usuwania wiadomości poczty elektronicznej.

Jest wysoce prawdopodobne, że pracownik posiada również prywatną pocztę elektroniczną dostępną przy wykorzystaniu urządzeń technicznych i oprogramowania własnego bądź pracodawcy. Co oczywiste, prywatne konto pocztowe użytkowane przez pracownika na komputerze/telefonie służbowym nie może być uznane za służbową pocztę elektroniczną.

Kontrola pracownika w zakresie wykorzystywania infrastruktury technicznej pracodawcy do korzystania z prywatnej poczty elektronicznej może spełniać przesłanki „innych form monitoringu”, zgodnie z art. 22<sup>3</sup> § 4 k.p. Chodzi tu w szczególności o monitoring sposobu wykorzystania przez pracownika dostępu do Internetu.

Mimo powszechnej dostępności usługowej i technicznej poczty elektronicznej nadal dostrzega się ryzyko wykorzystania służbowej poczty elektronicznej do prywatnych celów pracownika. Jednoznaczne rozdzielenie korespondencji prywatnej od służbowej, wysyłanej lub odbieranej za pośrednictwem konta służbowego, można jednak nastęrczać trudności, szczególnie wówczas, gdy kwalifikacji dokonuje się *ex ante* — przed zapoznaniem się z treścią korespondencji.

W literaturze przedstawia się sposoby oznaczenia korespondencji, której nadawca — pracownik — miałby nadać status prywatny. Proponuje się między innymi specjalne oznaczenia dla wiadomości prywatnych, na przykład FYI (*for your information*)<sup>11</sup> bądź wyraźne wpisywanie w temacie maili prywatnych słowa

<sup>10</sup> Odmienne zdanie ma M. Kuba — *ibidem*, s. 343.

<sup>11</sup> M. Kuba, *Monitoring poczty elektronicznej pracownika — refleksje na tle nowych regulacji prawnych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2019, nr 11, s. 34.



„prywatne” czy litery „P”, z ewentualnym dodaniem określonej barwy<sup>12</sup>. Sugeruje się nawet, by pracodawca zakładał pracownikom dwa konta pocztowe — do komunikacji służbowej i prywatnej<sup>13</sup>. Wszystkie te rozwiązania wydają się jednak mało praktyczne<sup>14</sup> i niewystarczające dla uzyskania pewności pracodawcy o legalności procesu monitoringu poczty służbowej.

W doktrynie pojawiają się również głosy, że wystarczającym zabezpieczeniem przed ewentualnym zapoznaniem się z korespondencją prywatną na służbowym koncie pocztowym jest wprowadzenie zakazu używania do celów prywatnych służbowej skrzynki poczty elektronicznej<sup>15</sup>.

### BEZPRAWNE NARUSZENIE TAJEMNICY KORESPONDENCJI PRACOWNIKA

Kontrola korespondencji prywatnej pracownika związana z wglądem w jej treść, weryfikacją adresata lub odbiorcy oraz czasu prowadzenia korespondencji stanowi zagrożenie dóbr osobistych osoby korzystającej z wolności komunikacji (bez względu na kwalifikację tej osoby jako pracownika — ochrona dóbr osobistych ma charakter powszechny). Kontroli tej, zgodnie z art. 24 § 1 k.c., należy przypisać domniemanie bezprawności.

Wśród okoliczności wyłączających bezprawność zagrożenia lub naruszenia dóbr osobistych podaje się między innymi działanie w ramach porządku prawnego (na podstawie przepisu), zgodę uprawnionego bądź wykonywanie własnego prawa podmiotowego.

Należy zauważyć, że treść przepisu art. 22<sup>3</sup> § 2 k.p. wyklucza powołanie się na działanie w ramach porządku prawnego w celu uchylenia bezprawności monitoringu poczty objętej tajemnicą korespondencji pracownika. Tym samym kontrola naruszająca tajemnicę prywatnej korespondencji pracownika jest *a priori* sprzeczna z porządkiem prawnym. Tej oceny nie może zmienić uprzedzenie pracownika o podejmowanym monitoringu, nie mogą tego zrobić też przyjęte przez pracodawcę akty wewnętrzne organizujące sposób korzystania z poczty służbowej.

---

<sup>12</sup> K. Łapiński, *Wybrane aspekty dotyczące stosowania monitoringu w miejscu pracy*, „Radca Prawny. Zeszyty Naukowe” 2020, nr 1, s. 54.

<sup>13</sup> *Working Document on the Surveillance of Electronic Communications in the Workplace 5401/01/EN/Final/ WP 55. Adopted on 29 May 2002*, European Commission, 29.05.2002, s. 5, [https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2002/wp55\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2002/wp55_en.pdf) (dostęp: 11.10.2022).

<sup>14</sup> Tak trafnie M.J. Zieliński, *Prawna problematyka monitoringu w relacjach pracowniczych*, [w:] *System prawa pracy*, t. 3. *Indywidualne prawo pracy. Część szczegółowa*, red. K.W. Baran, M. Gersdorf, K. Rączka, Warszawa 2021, s. 227.

<sup>15</sup> *Ibidem*. Tak również M. Kuba, *Monitoring poczty elektronicznej pracownika...*, s. 34.

W tej perspektywie niewykonanie przez pracownika umownego obowiązku powstrzymania się od korzystania ze służbowego konta poczty elektronicznej do celów prywatnych bądź obowiązku oznaczania korespondencji prywatnej może rodzić jedynie odpowiedzialność pracowniczą, to jest stanowić podstawę do odpowiedzialności porządkowej (jako nieprzestrzeganie dyscypliny pracy) bądź w skrajnych przypadkach podstawę rozwiązania stosunku pracy. Jednak zastosowanie sankcji wobec pracownika za nieprzestrzeganie powyższych obowiązków wymagałoby ingerencji w tajemnicę korespondencji (między innymi w zakresie informacji o nadawcy/odbiorcy poczty). Wówczas pracodawca byłby w stanie ustalić, że pracownik wysyła i odbiera maile prywatne niezgodnie z obowiązkiem powstrzymania się od takich praktyk, bądź że pracownik błędnie oznacza maile jako prywatne<sup>16</sup>. Tym samym kontrola wykonania obowiązku pracowniczego mającego gwarantować poszanowanie dóbr osobistych pracownika prowadziłaby do bezprawnego ich naruszenia.

W kontekście regulaminowego bądź umownego zastrzeżenia zakazu korzystania z urządzeń służbowych do celów prywatnych warto wspomnieć o tak zwanym „rozsądnym oczekiwaniu prywatności” — kryterium wykorzystywanym przez Europejski Trybunał Praw Człowieka w ocenie standardu ochrony prywatności (art. 8 Europejskiej Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności)<sup>17</sup>. W świetle wyroku *Barbulescu v. Rumunia*<sup>18</sup> otwarte pozostaje pytanie, czy — a jeśli tak, to w jakim zakresie — restrykcyjne przepisy pracodawcy o zakazie komunikacji prywatnej przy użyciu urządzeń służbowych pozostawiły pracownikowi możliwość uzasadnionego oczekiwania prywatności. Odpowiedź na nie wymagała jednak szczegółowych ustaleń faktycznych niezbędnych dla właściwego ważenia interesów pracodawcy i pracownika według zaproponowanego przez Trybunał testu proporcjonalności (pkt 121 wyroku). Dostrzec jednak należy, że „rozsądne oczekiwanie poszanowania prywatności” należy w pierwszej kolejności odnieść do uregulowań prawnych obowiązujących w danym państwie-stronie Konwencji. Trybunał strasburski zauważył, że w momencie wydawania wyroku w sprawie *Barbulescu* większość państw członkowskich Rady Europy (w tym Rumunia) nie uregulowało kwestii korzystania przez pracowników z prawa do poszanowania ich życia prywatnego i korespondencji w miejscu pracy w sposób wyraźny. Przyjął zarazem, że państwu należy przyznać szeroki margines oceny potrzeby ustanowienia ram prawnych regulujących warunki, na jakich pracodawca może regulować elektroniczne formy komunikacji pracowników o charakterze niesłużbowym w miejscu pracy, przy jednoczesnym zapewnieniu odpowiednich i wystarczających zabezpieczeń przed nadużyciami.

<sup>16</sup> Choćby czyniąc to w złe wierze, w celu przesłania informacji objętych tajemnicą pracodawcy.

<sup>17</sup> Konwencja o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, sporządzona w Rzymie 4 listopada 1950 r., Dz.U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284.

<sup>18</sup> Wyrok ETPCz z 05.09.2017 r., *Bărbulescu vs. Rumunia*, skarga nr 61496/08.



Wprowadzenie art. 22<sup>3</sup> k.p. stwarza nową sytuację normatywną, w której należy oceniać spełnienie konwencyjnego standardu ochrony prywatności. Kwestia uprzedzenia pracownika, do której nawiązuje Trybunał strasburski w proponowanym teście proporcjonalności, nie może być tu decydująca. Wynika to z wykładni art. 22<sup>3</sup> § 2 k.p. w związku z art. 22<sup>3</sup> § 3 i art. 22<sup>2</sup> § 7 k.p. Wyrażony w art. 22<sup>2</sup> § 7 k.p. obowiązek uprzedzenia pracownika o monitoringu jako kryterium jego legalności nie zastępuje ani nie łagodzi obowiązku poszanowania tajemnicy korespondencji. Innymi słowy: monitoring, o którym pracownik został uprzedzony przez pracodawcę, nie może naruszać tajemnicy korespondencji pracownika.

Kontrola prywatnej korespondencji pracownika nie może być też usprawiedliwiona przez wykonywanie prawa podmiotowego pracodawcy, gdyż działalność ta wykracza poza treść uprawnienia wywodzonego z art. 22<sup>3</sup> § 1 k.p.

Ewentualną okolicznością uchylającą bezprawność mogłaby być zgoda pracownika. Nasuwa się pytanie, czy w celu minimalizowania ryzyka bezprawnej kontroli korespondencji prywatnej pracownika pracodawca może uzyskać zgodę pracownika na naruszenie tajemnicy jego korespondencji znajdującej się na służbowej skrzynce pocztowej.

Pracownik może swobodnie dysponować swymi dobrami osobistymi: prawem do prywatności i tajemnicą korespondencji. Akcentując osobisty (ściśle związany z osobą uprawnionego) charakter tych dóbr, można przyjąć, że wyrażenie zgody to wyraz autonomii uprawnionego, stanowiącej jeden z przejawów chronionej konstytucyjnie przyrodzonej i niezbywalnej godności człowieka (art. 30 Konstytucji RP)<sup>19</sup>. Zgoda staje się aktem woli stanowiącym wyraz świadomości uprawnionego co do przysługującego mu prawa oraz zamiaru zmanifestowania na zewnątrz skorzystania z tego prawa<sup>20</sup>.

Zgoda uprawnionego będzie okolicznością wyłączającą bezprawność wówczas, gdy będzie zgodna z prawem (przy czym przepis art. 22<sup>3</sup> § 2 k.p. nie może być uznany za przepis zabraniający wyrażenia zgody) oraz zasadami współżycia społecznego. O ile uprawniony dysponuje niezbędną swobodą, udzieloną przez niego zgoda może być wyrazem jego woli. Na ocenę zakresu swobody pracownika w wyrażeniu zgody na naruszenie jego dóbr osobistych niewątpliwie wywiera wpływ podporządkowanie właściwe stosunkowi pracy, a wraz z nim uprawnienia sankcyjne przysługujące pracodawcy. Nie należy jednak pomijać faktu, że swobodne nawiązanie stosunku pracy prowadzi do samoistnego ograniczenia sfer objętych dobrami osobistymi, a w szczególności wolności w aspekcie podporządkowania co do miejsca i czasu pracy czy realizacji poleceń pracodawcy zgodnych z umową i ustawą. Ograniczenie wolności komunikowania się czy tajemnicy korespondencji odbywa się w celu zabezpieczenia prawidłowego wywiązania się

<sup>19</sup> B. Janiszewska, [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz*, t. 1. *Część ogólna*, cz. 1. *Art. 1–55(4)*, red. J. Gudowski, Warszawa 2021, s. 510.

<sup>20</sup> Por. wyroki SN: z 12.12.2006 r., II CSK 280/06, Lex nr 232817 oraz z 24.06.2015 r., II PK 207/14, Lex nr 1794313.

z dobrowolnie przyjętych obowiązków pracowniczych. Stanowi proporcjonalny i adekwatny środek ochrony interesu pracodawcy, a zarazem pozostawia pracownikowi, jako użytkownikowi poczty, możliwość współdecydowania o przedmiocie kontroli.

Przy przyjęciu założenia, że zgoda pracownika nie będzie miała charakteru blankietowego, będzie ograniczona do konkretnych czynności pracodawcy podjętych w znanym pracownikowi celu oraz zostanie wyrażona przed podjęciem kontroli skrzynki mailowej, jej udzielenie należałoby uznać za dopuszczalne. Fakt uprzedzenia o monitoringu z równoczesnym jednoznacznym wypowiedzeniem się pracownika co do przeprowadzenia kontroli poczty służbowej daje podstawy do przyjęcia, że pracownik powinien rozsądnie decydować o czynnościach wykonywanych za pośrednictwem tej poczty bez „oczekiwania poszanowania prywatności”. Co istotne, zgoda dotyczyłaby jedynie tajemnicy korespondencji rozumianej w sposób wcześniej przyjęty, nie zaś innych dóbr osobistych pracownika, choćby pozostających w związku z tajemnicą. Bezprawne byłoby naruszenie prywatności pracownika, choćby przez wykorzystanie informacji prywatnych pracownika uzyskanych w wyniku monitoringu poczty służbowej, przy podejmowaniu decyzji kadrowych.

### USTAWOWE CELE MONITORINGU POCZTY SŁUŻBOWEJ

Zgodnie z art. 22<sup>3</sup> § 1 k.p. monitoring służbowej poczty elektronicznej jest uzasadniony, gdy jest niezbędny do zapewnienia organizacji pracy umożliwiającej pełne wykorzystanie czasu pracy oraz właściwego użytkowania udostępnionych pracownikowi narzędzi pracy.

Wskazany jako pierwszy cel dyscyplinujący, pozwalający na kontrolę pełnego wykorzystania czasu pracy, może być zrealizowany jedynie przy naruszeniu tajemnicy korespondencji pracownika, jeśli kontrola ta miałaby się sprowadzać do sprawdzenia, czy pracownik nie korzysta z poczty służbowej dla celów pozazawodowych. Zakreślony cel wydaje się absurdalny, gdy sprowadzić go do monitoringu częstotliwości korzystania z poczty w zakresie korespondencji służbowej. Innymi słowy: nie można efektywnie zrealizować założonego celu bez naruszenia tajemnicy korespondencji pracownika.

Warto również dostrzec, że zapewnienie właściwej płynności pracy i pełnego wykorzystania czasu pracy wymaga nie tyle monitoringu służbowej poczty elektronicznej, co monitoringu wykorzystania Internetu za pośrednictwem urządzenia służbowego. Przykładowo: większym zagrożeniem dla efektywności pracy pracownika jest korzystanie z komunikatora internetowego czy prywatnego konta e-mail niż marginalne (z racji powszechnej dostępności środków komunikacji elektronicznej)

korzystanie ze skrzynki służbowej<sup>21</sup>. Założony przez ustawodawcę cel monitoringu z art. 22<sup>3</sup> § 1 k.p. wymagać będzie więc głównie innych form monitoringu (art. 22<sup>3</sup> § 3 k.p.), aniżeli kontroli służbowej poczty elektronicznej pracownika.

Drugi cel monitoringu można osiągnąć bez pozyskiwania treści wiadomości przez skanowanie systemów w ramach poszukiwania zagrożeń sieciowych lub też sprawdzanie wywiązywania się z zasad dotyczących bezpiecznego korzystania z komputera<sup>22</sup>. Przyjęte metody techniczne nie muszą ingerować w zakres tajemnicy korespondencji, a co najwyżej uniemożliwiać wykorzystanie danego urządzenia do komunikacji prywatnej, na przykład przez blokadę adresów e-mail lub domen internetowych. Maciej Chakowski i Przemysław Ciszek wskazują, że dochodzi wówczas tylko do „badania stanu technicznego” korespondencji<sup>23</sup>. Inaczej należałoby jednak traktować te procesy techniczne, które polegałyby na filtrowaniu korespondencji za pomocą słów kluczowych, na przykład podyktowanych względami ochrony tajemnicy przedsiębiorstwa. Wówczas niechybnie badanie korespondencji wymuszałoby wgląd w jej treść, choćby w sposób zautomatyzowany<sup>24</sup>.

W literaturze trafnie dostrzeżono, że wśród uzasadnień podjęcia monitoringu brakuje kwestii ochrony tajemnicy pracodawcy lub innych tajemnic prawnie chronionych. Przychylić się należy do postulatów o rewizję przepisu art. 22<sup>3</sup> k.p. i uzupełnienie dopuszczalności kontroli właśnie o wskazaną sferę, co wydaje się szczególnie adekwatne w kontekście innych ustawowych celów monitoringu (na przykład monitoringu wizyjnego, gdzie w art. 22<sup>2</sup> § 1 k.p. ustawodawca uzasadnia kontrolę zapewnieniem bezpieczeństwa pracowników lub ochrony mienia lub kontroli produkcji, a także zachowaniem w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę)<sup>25</sup>.

Usprawiedliwienia dla kontroli prywatnej korespondencji pracownika podejrzanego o naruszenie obowiązków pracowniczych z art. 100 § 2 pkt 4 i 5 k.p. można poszukiwać w instytucji nadużycia prawa podmiotowego. Jak wskazywał Stefan Grzybowski,

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 stanowiłoby wykonywania prawa osobistego (art. 5 k.c.)<sup>26</sup>.

<sup>21</sup> O nieadekwatności środków kontroli do ustawowych celów: M. Kuba, *Monitoring poczty elektronicznej pracownika...*, s. 31.

<sup>22</sup> M. Wujczyk, *Prawo pracownika do ochrony prywatności*, Warszawa 2012, s. 314.

<sup>23</sup> M. Chakowski, P. Ciszek, *Tajemnica korespondencji pracownika a ochrona tajemnicy handlowej pracodawcy*, „Monitor Prawa Pracy” 2007, nr 1, s. 26.

<sup>24</sup> M. Markiewicz, *Cywilnoprawna ochrona korespondencji*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego. Prace z Prawa Własności Intelektualnej” 2012, nr 115, s. 98.

<sup>25</sup> M. Kuba, *Monitoring poczty elektronicznej pracownika...*, s. 31.

<sup>26</sup> Cyt. za: M. Pazdan, *Dobra osobiste i ich ochrona*, s. 1280.

Zasadami tymi będą między innymi zasada lojalnej współpracy czy uczciwości, której przeciwieństwem będzie dochodzenie roszczeń służących jedynie zatajeniu działań niezgodnych z prawem.

## WNIOSKI KOŃCOWE

Zasada poszanowania dóbr osobistych, w tym tajemnicy korespondencji pracownika jest zasadą podstawową prawa pracy w myśl art. 11<sup>1</sup> k.p., obowiązująca niezależnie od przepisu art. 22<sup>3</sup> § 2 k.p. Rzeczywistość normatywna wykreowana przez art. 22<sup>3</sup> § 2 k.p. nie rozwiązuje licznych problemów na styku kontroli pracodawcy i tajemnicy korespondencji pracownika, a wręcz rzeczywistość tę komplikuje. Przepis ten można uznać za *superfluum* ustawowe i choć nadmiar regulacji prawnej jest zjawiskiem powszechnym, uzasadnionym względami informacyjno-porządkowymi, to jednak w przypadku przepisu art. 22<sup>3</sup> § 2 k.p. w obecnym brzmieniu można pokusić się o stwierdzenie, że mamy do czynienia z niezgodnością prakseologiczną.

Zakładając, że skuteczna kontrola pełnego wykorzystania czasu pracy przez monitoring służbowej poczty elektronicznej wymaga ingerencji w zakres tajemnicy korespondencji pracownika (informacji o częstotliwości wykorzystywania skrzynki służbowej w celach niezawodowych), katagoryczne limitowanie legalnie podjętego monitoringu ochroną tajemnicy korespondencji uniemożliwia bądź istotnie utrudnia realizację ustawowego celu. Norma zakazująca naruszeń tajemnicy korespondencji pracownika niweczy osiągnięcie celu normy zezwalającej na podjęcie monitoringu.

Dopuszczalność naruszenia tajemnicy korespondencji pracownika w przypadku monitoringu służbowej poczty elektronicznej stanowi usprawiedliwione ograniczenie wolności komunikowania, niezbędne i proporcjonalne do ochrony praw i wolności osób trzecich (art. 31 ust. 3 Konstytucji RP), takich jak swoboda działalności gospodarczej, prawo własności czy poszanowanie wolności komunikowania się pracodawcy. Jest uzasadnione w ujęciu systemowym i celowościowym, nie będąc zarazem nadmiernym ograniczeniem wolności osobistych. Na tych podstawach zasadna wydaje się rewizja art. 22<sup>3</sup> § 2 k.p.

## MONITORING OF BUSINESS E-MAIL AND THE CONFIDENTIALITY OF EMPLOYEE CORRESPONDENCE

### Summary

In 2018, the Labor Code was supplemented with regulations on employee monitoring, including monitoring of business e-mail. The adopted solutions were criticized with regards their of adequacy in relation to the assumed legal goals. The subject of this text is a systematic interpretation of Art. 22<sup>3</sup>

§ 2 of the Labor Code, which prohibits violating the confidentiality of the employee's correspondence and other personal rights. The author proves that the prohibition of violating the confidentiality of correspondence during the control of a business e-mail account makes it difficult or even impossible to achieve the monitoring goals set by the legislator.

Keywords: confidentiality of correspondence, protection of personal rights, monitoring of e-mail

## BIBLIOGRAFIA

- Banaszak B., *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Warszawa 2009.
- Chakowski M., Ciszek P., *Tajemnica korespondencji pracownika a ochrona tajemnicy handlowej pracodawcy*, „Monitor Prawa Pracy” 2007, nr 1.
- Florczak-Wątor M., [w:] *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, red. P. Tuleja, Lex/el. 2021.
- Janiszewska B., [w:] *Kodeks cywilny. Komentarz*, t. 1. *Część ogólna*, cz. 1. *Art. 1–55(4)*, red. J. Gudowski, Warszawa 2021.
- Kuba M., *Monitoring poczty elektronicznej pracownika — refleksje na tle nowych regulacji prawnych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2019, nr 11.
- Kuba M., *Prawne formy kontroli pracownika w miejscu pracy*, Warszawa 2014.
- Łapiński K., *Wybrane aspekty dotyczące stosowania monitoringu w miejscu pracy*, „Radca Prawny. Zeszyty Naukowe” 2020, nr 1.
- Markiewicz M., *Cywilnoprawna ochrona korespondencji*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego. Prace z Prawa Własności Intelektualnej” 2012, nr 115.
- Markiewicz M., [w:] *Ustawy autorskie. Komentarze*, t. 2, red. R. Markiewicz, Lex/el. 2021.
- Pazdan M., *Dobra osobiste i ich ochrona*, [w:] *System prawa prywatnego*, t. 1 *Prawo cywilne — część ogólna*, red. M. Safjan, Warszawa 2012.
- Wujczyk M., *Prawo pracownika do ochrony prywatności*, Warszawa 2012.
- Zieliński M.J., *Prawna problematyka monitoringu w relacjach pracowniczych*, [w:] *System prawa pracy*, t. 3. *Indywidualne prawo pracy. Część szczegółowa*, red. K.W. Baran, M. Gersdorf, K. Rączka, Warszawa 2021.