

Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu

Helena Szewczyk



Oficyna
a Wolters Kluwer business

monografie

Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu

Helena Szewczyk

Prawo jest na naszej stronie!

**www.profinfo.pl
www.wolterskluwer.pl**

- codzienna aktualizacja
- pełna oferta
- zapowiedzi wydawnicze
- rabat na zamówienia zbiorcze
do negocjacji
- uproszczony sposób zakupu e-mailem:
zamowienia.internet@wolterskluwer.pl

Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu

Helena Szewczyk



Oficyna

a Wolters Kluwer business

monografie

Stan prawny na 1 marca 2007 r.

Redakcja:
Katarzyna Rybczyńska; Faktoria Wyrazu Sp. z o.o.

Wydawca:
Justyna Kossak

Skład, łamanie:
Katarzyna Słabosz; Faktoria Wyrazu Sp. z o.o.

© Copyright by
Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., 2007

ISBN: 978-83-7526-188-2

Wydane przez:
Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o.

Redakcja Wydawnictw Książkowych i Czasopism Prawniczych
01-231 Warszawa, ul. Płocka 5a
tel. (022) 535 80 00

Redakcja Książek
31-156 Kraków, ul. Zacisze 7
tel. (012) 630 46 00
e-mail: ksiazki@wolterskluwer.pl

www.wolterskluwer.pl
Księgarnia internetowa www.profinfo.pl

Druk i oprawa: Drukarnia Wydawnictw Naukowych Sp. z o.o., ul. Żwirki 2, 90-450 Łódź

Spis treści

Wykaz skrótów.....	13	
Wstęp.....	15	
Rozdział 1		
Antropologiczne i aksjologiczne podstawy prawnej ochrony dóbr osobistych w zatrudnieniu		25
1. Zakres pojęcia „godność”	25	
1.1. Uwagi wprowadzające	25	
1.2. Godność osobowa.....	28	
1.3. Godność osobista	34	
1.4. Godność osobista osób zatrudnionych	36	
2. Inne podstawowe wartości i ich wpływ na stosunki zatrudnienia.....	41	
3. Prawa człowieka a ochrona dóbr osobistych.....	46	
Rozdział 2		
Podstawy prawne ochrony dóbr osobistych osób zatrudnionych.....		53
1. Prawo do ochrony dóbr osobistych osób zatrudnionych jako przedmiot ochrony międzynarodowej.....	53	
1.1. Powszechna Deklaracja Praw Człowieka	53	
1.2. Pakty praw człowieka	55	
1.3. Międzynarodowa Organizacja Pracy	57	
1.4. Europejska Konwencja Praw Człowieka.....	61	
1.5. Europejskie Karty Społeczne	69	
2. Prawo ponadnarodowe a dobra osobiste osób zatrudnionych.....	77	
2.1. Uwagi wprowadzające	77	
2.2. Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej.....	81	

2.3. Dyrektywy i zalecenia	86
2.3.1. Uwagi wprowadzające	86
2.3.2. Molestowanie, molestowanie seksualne i inne formy dyskryminacji naruszające godność w świetle prawa wspólnotowego	89
2.3.3. Ochrona życia i zdrowia osób zatrudnionych w prawie unijnym	98
2.3.4. Ochrona prywatności osób zatrudnionych w prawie Unii Europejskiej	107
2.3.5. Ochrona dóbr osobistych osób zatrudnionych na podstawie atypowych umów o pracę w prawie wspólnotowym	109
3. Ochrona dóbr osobistych osoby zatrudnionej w Konstytucji RP	114
3.1. Uwagi wprowadzające	114
3.2. Zasady konstytucyjne poszanowania poszczególnych dóbr osobistych osoby zatrudnionej	118
4. Ochrona dóbr osobistych w ustawodawstwie zwykłym	137

Rozdział 3

Znaczenie prawa pracy w zakresie ochrony dóbr osobistych

jednostki	141
1. Ochrona dóbr osobistych osoby zatrudnionej jako przedmiot ochrony prawa pracy	141
1.1. Uwagi wprowadzające	141
1.2. Relacje pomiędzy art. 11 ¹ k.p. a art. 23 i 24 k.c.	145
1.3. Rozwój prawa pracy a ochrona dóbr osobistych	151
2. Ewolucja poglądów doktryny i orzecznictwa w zakresie ochrony dóbr osobistych osób pozostających w pracowniczym zatrudnieniu	153
2.1. Ochrona dóbr osobistych pracownika w okresie przedkodeksowym	153
2.2. Ochrona dóbr osobistych pracownika po wprowadzeniu kodeksu pracy	156
3. Ochrona dóbr osobistych a zasady prawa pracy	168
3.1. Zasada poszanowania dóbr osobistych pracownika	168
3.2. Charakter prawny zasady	173
4. Obowiązek pracodawcy poszanowania dóbr osobistych pracownika	177

4.1. Uwagi wprowadzające	177
4.2. Treść i granice obowiązku	183
4.3. Charakter prawny obowiązku.....	186
4.4. Obowiązek poszanowania dóbr osobistych a realizacja praw podmiotowych przez podmiot zatrudniający.....	190
5. Uelastycznienie zatrudnienia a ochrona dóbr osobistych	196

Rozdział 4

Zakres pojęcia i konstrukcja normatywna dóbr osobistych

osób zatrudnionych.....	213
1. Ogólna charakterystyka dóbr osobistych	213
1.1. Definicja doktrynalna dobra osobistego.....	213
1.2. Koncepcja dóbr osobistych i praw podmiotowych osobistych.....	217
2. Pojęcie i konstrukcja normatywna dóbr osobistych osoby zatrudnionej	220
3. Stosunek dóbr osobistych w zatrudnieniu do dóbr osobistych powszechnego prawa cywilnego a przedmiot dóbr osobistych osoby zatrudnionej.....	227
4. Pojęcie i przesłanki ochrony prawnej dóbr osobistych w zatrudnieniu.....	231
4.1. Pojęcie i sposób realizacji ochrony prawnej dóbr osobistych w zatrudnieniu	231
4.2. Kryteria oceny naruszenia dóbr osobistych w stosunkach zatrudnienia	241
4.3. Zagrożenie lub naruszenie dóbr osobistych osoby zatrudnionej jako element struktury ochrony prawnej dóbr osobistych.....	244
4.4. Bezprawność zachowania oraz jej wyłączenie.....	247
4.4.1. Przesłanka bezprawności zachowania	247
4.4.2. Okoliczności wyłączające bezprawność zachowania.....	252

Rozdział 5

Prawo do ochrony godności osobistej w zatrudnieniu.....

1. Pojęcie i istota godności osobistej osoby zatrudnionej	265
1.1. Godność (część) osoby zatrudnionej.....	265
1.2. Pojęcie „godność” z art. 11 ¹ k.p.....	271
2. Godność osobista a godność pracownicza.....	276
2.1. Pojęcie godności pracowniczej według J. Jończyka.....	276
2.2. Koncepcja „godności pracowniczej” według J.A. Piszczka	279

3. Molestowanie i molestowanie seksualne w zatrudnieniu	
a godność osobista	283
3.1. Pojęcie i istota molestowania oraz molestowania seksualnego	283
3.2. Molestowanie i molestowanie seksualne jako naruszenie godności w polskim kodeksie pracy	290
3.3. Unormowanie molestowania i molestowania seksualnego w kodeksie pracy a prawo Unii Europejskiej	293
4. Naruszanie godności przy dokonywaniu przez pracodawcę czynności prawnych prowadzących do rozwiązania stosunku pracy.....	306
4.1. Naruszenie godności pracownika przy formułowaniu ocen zawartych w pismach pracodawcy dotyczących rozwiązania stosunku pracy	306
4.2. Naruszenie godności osobistej przy formułowaniu ocen zawartych w pismach pracodawcy skierowanych do związków zawodowych	318
5. Pozostałe sposoby naruszania godności osób zatrudnionych.....	321
5.1. Naruszenie godności przy wymierzaniu kar regulaminowych	321
5.2. Naruszenie godności w zatrudnieniu przy prowadzeniu przez pracodawcę postępowania wyjaśniającego	326
5.3. Naruszenie godności osobistej przy wydawaniu poleceń służbowych.....	330
5.4. Naruszenie godności osobistej przy ocenianiu	332
5.5. Naruszenia godności osoby zatrudnionej przy dokonywaniu innych działań przez podmiot zatrudniający.....	336

Rozdział 6

Prawo do prywatności w zatrudnieniu	341
1. Pojęcie i konstrukcja prawna prywatności osoby zatrudnionej	341
1.1. Uwagi wprowadzające	341
1.2. Prywatność jako dobro osobiste chronione w zatrudnieniu.....	344
1.3. Definicje doktrynalne prawa do prywatności.....	348
2. Prawo osoby zatrudnionej do prywatności a ochrona jej danych osobowych	355
2.1. Uwagi wprowadzające	355
2.2. Przetwarzanie danych osobowych w zatrudnieniu	358
2.2.1. Dane osobowe pracownika i innych osób zatrudnionych	358

2.2.2. Dopuszczalność przetwarzania danych osobowych w związku z zatrudnieniem	361
2.2.3. Przetwarzanie przez pracodawcę i inne podmioty zatrudniające danych sensytywnych.....	366
2.3. Gwarancje prawne ochrony sfery życia prywatnego osoby zatrudnionej w ustawie o ochronie danych osobowych	372
2.3.1. Prawo osoby zatrudnionej do informacji i kontroli przetwarzania danych przez podmiot zatrudniający	372
2.3.2. Uprawnienia GIODO w stosunku do pracodawcy (innych podmiotów zatrudniających)	376
2.4. Przetwarzanie danych osobowych w związku z zatrudnieniem unormowane w przepisach odrębnych	377
3. Prawo do prywatności a ujawnianie danych o wynagrodzeniu pracownika	388
3.1. Ochrona danych o wynagrodzeniu pracownika	388
3.2. Obowiązek ujawniania danych o wynagrodzeniu pracownika	393
3.2.1. Ujawnianie danych o wynagrodzeniu pracownika na podstawie przepisów szczególnych	393
3.2.2. Obowiązek ujawniania danych o wynagrodzeniu a działalność publiczna.....	396
3.3. Dostęp związków zawodowych do informacji o indywidualnym wynagrodzeniu pracownika	401
3.3.1. Dostęp do informacji o wynagrodzeniu pracownika w świetle ustawy o związkach zawodowych.....	401
3.3.2. Usprawiedliwiony cel pracodawcy jako przesłanka zezwalająca na udostępnienie danych o wynagrodzeniu pracownika związkom zawodowym	405
4. Przykłady naruszenia prywatności osoby zatrudnionej.....	409
4.1. Naruszenie prywatności osoby zatrudnionej przy stosowaniu poligrafu przez podmiot zatrudniający	409
4.1.1. Pojęcie poligrafu	409
4.1.2. Rola poligrafu w zatrudnieniu.....	411
4.1.3. Dopuszczalność stosowania poligrafu w stosunkach zatrudnienia	415
4.2. Naruszenie prywatności a badania psychologiczne	419
4.3. Monitoring osób zatrudnionych w aspekcie naruszenia prywatności	422
4.4. Naruszenie prywatności osoby zatrudnionej przy opiniowaniu... ..	430

Rozdział 7

Pozostałe rodzaje praw podmiotowych osobistych osób

zatrudnionych	433
1. Prawo do zdrowia osoby zatrudnionej	433
1.1. Życie i zdrowie jako szczególne dobra osobiste	433
1.2. Prawo pracowników i innych osób zatrudnionych do zdrowia	441
2. Mobbing w zatrudnieniu jako szczególny przykład naruszenia zdrowia psychicznego.....	449
2.1. Pojęcie i istota mobbingu.....	449
2.2. Przyczyny mobbingu	454
2.3. Przebieg procesu mobbingu	459
2.4. Społeczne skutki mobbingu.....	460
2.5. Regulacje prawne mobbingu w wybranych krajach.....	463
2.6. Ochrona prawna przed mobbingiem przed 2004 r. w Polsce.....	469
2.7. Regulacja prawna mobbingu w świetle art. 94 ³ k.p.	472
2.7.1. Definicja legalna mobbingu.....	472
2.7.2. Pracodawczy obowiązek przeciwdziałania mobbingowi....	477
2.7.3. Zadośćuczynienie z tytułu rozstroju zdrowia z powodu mobbingu	484
2.7.4. Rozwiązanie przez pracownika stosunku pracy wskutek mobbingu	492
3. Prawo do ochrony wolności oraz nietykalności w zatrudnieniu	498
3.1. Wolność jako dobro osobiste.....	498
3.2. Nietykalność osoby zatrudnionej.....	504
4. Prawo osoby zatrudnionej do wolności sumienia i religii	507
5. Prawo pracownika do uprawiania w stosunku pracy twórczości (artystycznej, naukowej, racjonalizatorskiej i wynalazczej).....	519

Rozdział 8

Instrumenty ochrony dóbr osobistych na gruncie prawa pracy.....

1. Relacja pomiędzy regulacją roszczeń związanych z naruszeniem dóbr osobistych w kodeksie cywilnym a środkami ochrony tych dóbr uregulowanymi w prawie pracy.....	524
2. System i klasyfikacja środków ochrony dóbr osobistych w prawie pracy.....	528
3. Środki indywidualnej ochrony prawnej dóbr osobistych w zatrudnieniu.....	531
3.1. Uwagi wprowadzające	531
3.2. Roszczenie o uchylenie kary porządkowej.....	533

3.3. Roszczenia z tytułu wydania przez pracodawcę niewłaściwego świadectwa pracy.....	534
3.4. Pozostałe roszczenia pracownicze z tytułu wyrządzenia przez pracodawcę szkody.....	536
3.5. Uprawnienie pracownika do niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy.....	539
4. Gwarancje prawne związane z naruszeniem dóbr osobistych występujące na gruncie zbiorowego prawa pracy.....	544
4.1. Uwagi wprowadzające.....	544
4.2. Ochrona dóbr osobistych jako przedmiot zadań związków zawodowych i organizacji pracodawców.....	546
4.2.1. Wpływ związków zawodowych na stanowienie prawa dotyczącego dóbr osobistych.....	546
4.2.2. Ochrona życia i zdrowia osób zatrudnionych jako zadanie związków zawodowych.....	549
4.2.3. Ochrona dóbr osobistych jako przedmiot zadań dodatkowych organizacji pracodawców.....	553
4.3. Układy zbiorowe pracy i inne porozumienia zbiorowe jako instrumenty ochrony dóbr osobistych.....	555
4.3.1. Rola układów zbiorowych pracy w kształtowaniu ochrony dóbr osobistych.....	555
4.3.2. Liberalizacja autonomicznego prawa pracy a ochrona dóbr osobistych.....	559
4.4. Partycypacja osób zatrudnionych w zarządzaniu zakładem pracy a ochrona ich dóbr osobistych.....	562
4.5. Spory zbiorowe pracy na tle ochrony dóbr osobistych.....	570
4.5.1. Wszczęcie sporu zbiorowego na tle ochrony dóbr osobistych.....	570
4.5.2. Prawo do strajku jako środek ochrony dóbr osobistych.....	572

Rozdział 9

Środki ochrony dóbr osobistych w zatrudnieniu

w prawie konstytucyjnym, cywilnym i w prawie karnym.....	576
1. Konstytucyjne środki ochrony dóbr osobistych.....	576
2. Cywilnoprawne roszczenia niemajątkowe oraz sankcje majątkowe....	585
2.1. Roszczenia niemajątkowe.....	585
2.1.1. Uwagi ogólne.....	585

2.1.2. Roszczenie o zaniechanie działań zagrażających lub naruszających dobra osobiste oraz roszczenie o dopełnienie czynności potrzebnych do usunięcia skutków naruszenia	587
2.1.3. Roszczenie o ustalenie	589
2.1.4. Zadośćuczynienie pieniężne za doznaną krzywdę.....	590
2.2. Sankcje majątkowe	605
3. Karnoprawne środki ochrony dóbr osobistych w zatrudnieniu	608
3.1. Godność i inne dobra osobiste jako przedmiot karnoprawnej ochrony	608
3.2. Zniesławienie lub zniewaga osoby zatrudnionej.....	613
3.3. Naruszenie nietykalności osobistej osoby zatrudnionej.....	616
3.4. Przepęstwa skierowane przeciwko wolności sumienia i religii (wyznania) oraz prywatności osób zatrudnionych.....	620
3.5. Prawnokarne dochodzenie roszczeń z tytułu naruszenia dóbr osobistych w postępowaniu karnym.....	625

Rozdział 10

Zagadnienia procesowe ochrony dóbr osobistych w zatrudnieniu.....

1. Tryb dochodzenia roszczeń przewidzianych w prawie pracy	631
2. Zakres ochrony cywilnosądowej w sprawach związanych z naruszeniem dóbr osobistych w zatrudnieniu	640

Zakończenie

Bibliografia

Orzecznictwo i glosy

Akty normatywne

Indeks rzeczowy

Wykaz skrótów

- Annales UMCS** — Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska
- bhp** — bezpieczeństwo i higiena pracy
- Dz. U.** — Dziennik Ustaw
- Dz. Urz. EWG** — Dziennik Urzędowy Europejskiej Wspólnoty Gospodarczej
- Dz. Urz. UE** — Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej
- Dz. Urz. WE** — Dziennik Urzędowy Wspólnot Europejskich
- EEOC** — Equal Employment Opportunity Commission
- EKS** — Europejska Karta Społeczna
- ETS** — Europejski Trybunał Sprawiedliwości
- ETPCz** — Europejski Trybunał Praw Człowieka
- GIODO** — Generalny Inspektor Ochrony Danych Osobowych
- k.c.** — ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. — Kodeks cywilny (Dz. U. Nr 16, poz. 93 z późn. zm.)
- k.k.** — ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. — Kodeks karny (Dz. U. Nr 88, poz. 553 z późn. zm.)
- k.p.** — ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. — Kodeks pracy (tekst jedn. Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.)
- k.p.a.** — ustawa z dnia 14 czerwca 1960 r. — Kodeks postępowania administracyjnego (tekst jedn. Dz. U. z 2000 r. Nr 98, poz. 1071 z późn. zm.)
- k.p.c.** — ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. — Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. Nr 43, poz. 296 z późn. zm.)
- k.p.k.** — ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. — Kodeks postępowania karnego (Dz. U. Nr 89, poz. 555 z późn. zm.)
- KRK** — Krajowy Rejestr Karny
- k.r.o.** — ustawa z dnia 25 lutego 1964 r. — Kodeks rodzinny i opiekuńczy (Dz. U. Nr 9, poz. 59 z późn. zm.)

- k.z.** — rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 27 października 1933 r. (Dz. U. Nr 82, poz. 598 z późn. zm.)
- MOP** — Międzynarodowa Organizacja Pracy
- NSA** — Naczelny Sąd Administracyjny
- ONZ** — Organizacja Narodów Zjednoczonych
- OSHA** — Occupational Safety and Health Act
- OSNAP** — Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych
- OSNAPiUS** — Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
- OSNCP** — Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
- OSNKW** — Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Karna i Wojskowa
- OSNPUSiSP** — Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych
- OSP** — Orzecznictwo Sądów Polskich
- OSPIKA** — Orzecznictwo Sądów Polskich i Komisji Arbitrażowych
- OTK** — Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego
- PIP** — Państwowa Inspekcja Pracy
- RP** — Rzeczpospolita Polska
- SA** — sąd apelacyjny
- SN** — Sąd Najwyższy
- TK** — Trybunał Konstytucyjny
- TWE** — traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską
- WHO** — Światowa Organizacja Zdrowia
- WSA** — Wojewódzki Sąd Administracyjny
- ZEKS** — Zrewidowana Europejska Karta Społeczna
- ZNUJ** — Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Jagiellońskiego
- ZUS** — Zakład Ubezpieczeń Społecznych

Wstęp

*Cierpliwość sprawia w nas, że z jej pomocą znosimy zło doznawane od innych; łatwiej zmienić ustrój, trudniej odmienić człowieka!
Nie ma jednak takiej krzywdy, której by nie można przebaczyć.*

kardynał Stefan Wyszyński

Prawników powinna przenikać troska o zapewnienie warunków prawnych sprzyjających rozwojowi osoby ludzkiej według jej prawdy i jej godności.

Jan Paweł II

Idea ochrony interesów ludzi pracy stanowi ważny czynnik rozwoju prawa pracy. Pierwszą podstawową cechą prawa pracy jest humanizm tego prawa, który wyraża się we wszechstronnej ochronie praw i interesów osób wykonujących pracę. Pojęcie „interesy osoby zatrudnionej” jest dość szerokie. W zakresie tego pojęcia mieszczą się wszystkie dobra pracownika i innych osób pozostających w zatrudnieniu (niematerialne i materialne) pozostające w związku z wykonywaną pracą, które są chronione przede wszystkim przez normy prawa pracy, ale i normy innych gałęzi prawa. Wśród dóbr niematerialnych należy wyróżnić dobra osobiste osób zatrudnionych, ściśle z nimi związane jako zindywidualizowanymi osobami ludzkimi. Ochrona interesów osób zatrudnionych wiąże się z rozwojem prawa pracy stanowiąc istotny składnik decydujący o kierunkach jego rozwoju. Zagadnienie ochrony interesów tych osób wykracza daleko poza wąskie ramy tradycyjnie ujmowanej funkcji ochronnej prawa pracy.

Przedmiotem prowadzonych w pracy rozważań jest zagadnienie ochrony dóbr osobistych osób zatrudnionych stanowiące tylko pewien wycinek rozległej problematyki ochrony praw i interesów osoby zatrudnionej, która ostatnio spotyka się z dużym zainteresowaniem społecznym. Warto

podjąć badania naukowe, które koncentrować się będą wokół zagadnienia ochrony dóbr osobistych osób zatrudnionych dając podstawę do interesującej refleksji naukowej. Na wybór tematu pracy nie pozostał też bez wpływu fakt, iż w ostatnich latach w krajach Europy Zachodniej nastąpiła wyraźna zmiana podejścia teoretycznego do analizy jurystycznej w naukach prawnych, polegająca na odchodzeniu od tradycyjnych koncepcji na rzecz poszukiwania nowych kierunków i perspektyw badawczych. Dotyczy to zwłaszcza takich sfer jak zatrudnienie oraz zarządzanie zasobami ludzkimi w integrującej się Europie.

Trudno nie docenić społecznej doniosłości tego tematu w czasach postępującej dehumanizacji ustroju pracy. Świadomość negatywnego oddziaływania środowiska pracy na dobra osobiste osób wykonujących pracę, zwłaszcza w warunkach transformacji ustrojowej i kształtowania się społecznej gospodarki rynkowej w naszym kraju, sprzyja ocenie rozwiązań prawnych pod kątem ich przydatności i adekwatności do potrzeb społecznych.

Humanitarne podejście do zarządzania jest warunkiem koniecznym do zapewnienia ochrony dóbr osobistych osób pracujących, podmiotów zatrudniających i w rezultacie krajowej gospodarki. Niezadowolone z pracy wywiera znaczny wpływ na jakość życia pracownika i jego perspektywy na przyszłość, a także na wydajność pracy.

Humanizm współczesnego prawa pracy przejawia się w uznaniu praw i interesów osób pozostających w zatrudnieniu za główne zadanie regulacji tej gałęzi prawa. Postęp cywilizacyjny niesie z sobą coraz liczniejsze zagrożenia dóbr osobistych. Praktyka wskazuje, że im wyższy stopień cywilizacyjnego rozwoju społeczeństw, tym większe znaczenie ma zagwarantowanie tym osobom ochrony ich dóbr osobistych. Należy więc docenić skuteczność mechanizmów prawnych w tej dziedzinie. Zagrożeniom dóbr osobistych osób pracujących sprostać mogą jedynie elastyczne instrumenty prawne. Stąd też ogromna, choć w pewnej mierze na razie potencjalna rola w ochronie dóbr osobistych prawa pracy.

Nowe rozwiązania prawne w zakresie prawa pracy powinny stawiać w centrum interesy osoby zatrudnionej i jej prawa oraz być ukierunkowane na jej całościową ochronę. Zmiany w treści obowiązującego prawa, uznającego priorytet interesów ludzi pracy przed interesami kapitału, pozwolą spojrzeć na zagadnienie ochrony dóbr osobistych z szerszej perspektywy.

Prawo powinno gwarantować nie tylko szeroką ochronę interesów majątkowych osób zatrudnionych, lecz przede wszystkim dbać o ich godność, wolność, ich życie i zdrowie i inne dobra osobiste. Realizacji ochrony

dóbr osobistych osoby zatrudnionej jako jej najcenniejszych dóbr służyć powinny przede wszystkim normy prawa pracy.

Zagadnienie ochrony dóbr osobistych osób zatrudnionych należy do zagadnień, które, choć są przyczyną wielu kontrowersji, rzadko poddawane są pogłębionym analizom.

Chociaż może się to wydawać niewiarygodne, problematyka ochrony dóbr osobistych osób zatrudnionych nie była dotychczas przedmiotem całościowego odrębnego opracowania w polskiej doktrynie. Nie oznacza to jednak wcale, iż nauka prawa pracy w ogóle nie zajmowała się tymi kwestiami. Dotychczas były jednak podejmowane tylko niektóre wątki tej obszernej i niezwykle skomplikowanej problematyki. W doktrynie koncentrowano się też głównie na analizie dogmatycznej przepisów pomijając aspekty aksjologiczne i antropologiczne systemu norm prawnych, jak też kierunków jego oddziaływania.

Podstawowym celem pracy jest analiza i ocena polskiej regulacji prawnej ochrony dóbr osobistych w zatrudnieniu. Dokonana zostanie także jej ocena pod kątem zgodności z prawem europejskim i prawem międzynarodowym.

Przeprowadzona zostanie krytyczna ocena polskiej regulacji pod kątem rozwiązań wspólnotowych i międzynarodowych oraz na tle niektórych rozwiązań wybranych krajów zachodnioeuropejskich.

Wysunięte następnie zostaną propozycje zmian przepisów prawnych dotyczących badanej problematyki oraz przedstawione zostaną postulaty *de lege ferenda* dla ustawodawcy, który stoi przed koniecznością dokonania zmian ustawodawstwa w omawianym zakresie.

Zamiarem autorki jest też rozwiązanie węzłowych problemów interpretacyjnych, które powstają na tle stosowania przepisów prawa, stanowiących źródło rozbieżnej wykładni w procesie jego stosowania. Ma to istotne znaczenie dla praktyki (sądów, pracodawców i ich organizacji, związków zawodowych, inspekcji pracy).

Zagadnienie ochrony dóbr osobistych w zatrudnieniu nie może być badane wyłącznie przez pryzmat tradycyjnie pojmowanej funkcji ochronnej prawa pracy, ale w znacznie szerszym wymiarze wykraczającym daleko poza jej wąskie ramy. Taki sposób ujęcia interesującej nas problematyki pozwolił na wszechstronne naświetlenie wielu kwestii z nią związanych. Obok analizy i przybliżenia problematyki ochrony prawnej dóbr osobistych w zatrudnieniu oraz określenia zasad ich prawnej ochrony w prawie polskim — ukazano również praktyczne mechanizmy realizacji prawa do

ochrony dóbr osobistych na drodze sądowej. Szczególnie ważna jest też prezentacja funkcji prewencyjnej w kontekście ukazania skutków naruszeń dóbr osobistych osób zatrudnionych. Podjęta została w związku z tym próba oznaczenia roli i znaczenia środków prawnych w zapobieganiu i usuwaniu następstw naruszeń dóbr osobistych osób zatrudnionych.

Podejmując tematykę ochrony dóbr osobistych nie wystarczy przedstawić jedynie ogólny obowiązek pracodawcy zawarty w art. 11¹ k.p., ale należy dostrzec nowy status prawny osoby zatrudnionej w tym zakresie. Chodzi tu o uznanie po stronie osoby zatrudnionej prawa do ochrony jej dóbr osobistych. Ochrona ta jest realizowana zarówno za pomocą instrumentów prawnych występujących na gruncie indywidualnego i zbiorowego prawa pracy, jak również na gruncie prawa cywilnego i innych gałęzi prawa.

Po wejściu Polski do Unii Europejskiej należy też oceniać polskie rozwiązania prawne w zakresie ochrony dóbr osobistych przez pryzmat prawa międzynarodowego i ponadnarodowego. Badając przedmiotowe instytucje, nie sposób nie odwołać się do standardów określonych w tym prawie. Głównym punktem odniesienia dla oceny polskiej regulacji prawnej jest bowiem prawo tworzone przez MOP i inne organizacje międzynarodowe, których dorobek w tej dziedzinie jest znaczny i niekwestionowany. Podstawą tych ocen jest też prawo wspólnotowe.

Analiza niektórych szczegółowych rozwiązań prawnych wymagała też przedstawienia regulacji krajów, w których omawiane instytucje są od dawna trwałym elementem systemu prawnego.

Okres transformacji ustrojowej zmusza nie tylko do refleksji nad dotychczasowym kształtem tej ochrony, ale rodzi przede wszystkim potrzebę nowej analizy jej funkcjonowania w aktualnej rzeczywistości społeczno-gospodarczej.

Zachodzące od kilkunastu lat w naszym kraju przekształcenia ustrojowe i gospodarcze inspirują dodatkowo do zainteresowania się ochroną dóbr osobistych osób zatrudnionych.

Wzmocnienie ochrony dóbr osobistych w zatrudnieniu jest konieczne ze względu na wyjątkowo mocne zagrożenie tych dóbr, które w innych sferach stosunków społecznych są rzadkie lub nie występują wcale.

Troska o właściwą regulację prawną ochrony dóbr osobistych w stosunkach zatrudnienia jest w istocie troską o dobrą kondycję psychofizyczną polskiego społeczeństwa, aby było ono zdolne do prawidłowego wykonywania stojących przed nimi zadań po wejściu Polski do Unii Europejskiej i związanych z tym reform społeczno-gospodarczych, koniecznych do prze-

prowadzenia także na szczeblu zakładów pracy. Stanowi to również realizację konstytucyjnego prawa jednostki do godności oraz jej prawa do nieskrępowanego rozwoju osobowości. Dalszy rozwój regulacji dotyczącej dóbr osobistych w polskim prawie będzie przejawem nowoczesności i humanizmu polskiego ustroju pracy.

Jest to tym bardziej istotne, iż faktyczna pozycja prawna osób pozostających w zatrudnieniu zależy nie tylko od rozwiązań prawnych, lecz ma na nią wpływ również wiele innych pozaprawnych elementów otaczającej nas rzeczywistości. Należy zdawać sobie bowiem sprawę, że w polskich warunkach kulturowych odpowiednie regulacje prawne nie rozwiążą w całości problemu ustawicznych naruszeń (zagrożeń) dóbr osobistych w zatrudnieniu. Jest on bowiem ściśle związany z kulturą i osobowością ludzi oraz ich systemem wartości.

Z tych też względów szczególnie zasadne wydaje się podjęcie bardziej pogłębionych studiów nad problematyką zabezpieczenia dóbr osobistych osób zatrudnionych. Powinno to przyczynić się do właściwego unormowania zakresu tej ochrony, zważywszy na skomplikowany charakter materii podlegającej regulacji prawnej, trudno poddającej się analizie jurydycznej.

Z uwagi na doniosłość tej skomplikowanej problematyki dla właściwej regulacji stosunków zatrudnienia konieczne staje się skoncentrowanie uwagi nie tylko na problemach ogólnych, ale również na kwestiach szczegółowych. Praca ma charakter dogmatycznoprawny. Zawiera też liczne wątki teoretyczne.

W pracy przyjęto założenie, że dobra osobiste jednostki pozostającej w zatrudnieniu jako wartości stanowiące fundament całego systemu prawa w państwie demokratycznym mają charakter ponadgałęziowy oraz są ze sobą ściśle powiązane, ponieważ konstytuują status jednostki w społeczeństwie i państwie. W odniesieniu do tych wartości refleksja wyłącznie dogmatycznoprawna wydaje się niewystarczająca. Redukuje ona bowiem obszar badawczy do tradycyjnej problematyki znajdującej się „wewnątrz” danej dyscypliny naukowej¹. Należało szerzej spojrzeć na zagadnienie ochrony dóbr osobistych osób zatrudnionych. Jednym z celów pracy będzie więc próba ukazania niektórych współczesnych problemów dotyczących aksjologii prawnej ochrony dóbr osobistych, w tym wpływu koncepcji praw człowieka na ochronę dóbr osobistych osób zatrudnionych oraz tendencji rozwoju ochrony tych dóbr w odniesieniu do regulacji zawartych w pra-

¹ Por. Z. Ziemiński, *Problemy podstawowe prawoznawstwa*, Warszawa 1980, s. 26 i n.

wie polskim. Na rozwój prywatnoprawnej ochrony dóbr osobistych miała bowiem wpływ doktryna praw człowieka oraz dynamiczny postęp naukowo–techniczny. Ostatnio w dziedzinie ochrony dóbr osobistych coraz większą rolę odgrywają też regulacje publicznoprawne.

W pracy przyjęto podejście badawcze, nadające jej walor opracowania komplementarnego. Ułatwiło to w znacznym stopniu dokonanie ustaleń co do tego, czy istniejące w polskim porządku prawnym uregulowania dotyczące ochrony dóbr osobistych osób zatrudnionych gwarantują taki poziom ochrony podstawowych praw i wolności jednostki, który wymagany jest przez standardy międzynarodowe, oraz na ile czynią one zadość zasadom obowiązującym w demokratycznym państwie prawnym.

Punktem wyjścia dla prowadzonych w pracy wywodów będą kwestie związane z antropologicznymi i aksjologicznymi podstawami prawnej ochrony dóbr osobistych pracownika. Dobra te należy bowiem postrzegać w szerokim kontekście społeczno–filozoficznym.

Następnie przedstawiono zakres uwarunkowań międzynarodowych i ponadnarodowych, które Polska powinna uwzględniać w swoim porządku prawnym.

Przyjęto tezę, iż istotne znaczenie w kształtowaniu ochrony osób zatrudnionych mają uregulowania o charakterze publicznoprawnym. W szczególności analizie zostanie poddane w tym kontekście oddziaływanie Konstytucji RP oraz aktów prawa międzynarodowego i ponadnarodowego. Z uwagi na postępującą harmonizację i ujednoczenie polskiego prawa z prawem wspólnotowym konieczne było bowiem odwołanie się do uregulowań o charakterze ponadnarodowym w zakresie ochrony praw podstawowych, by określić ich wpływ na regulacje wewnętrzne.

Podjęto także próbę analizy norm prawa konstytucyjnego w celu ustalenia, jakie implikacje dla rozważanego zagadnienia wynikają z norm tego prawa. Podstawą do dalszej oceny wybranej regulacji w szerszym kontekście uwarunkowań jest bowiem przyjęta koncepcja praw jednostki wyartykułowana w konstytucji i przenikająca cały system prawa. Umożliwi to ocenę, w jakim stopniu naczelnne wartości zawarte w Konstytucji RP znajdują swój wyraz w ustawodawstwie zwykłym.

Na tym tle została następnie dokonana analiza polskiego systemu prawnego w tym zakresie, ze szczególnym uwzględnieniem roli i znaczenia prawa pracy w zakresie ochrony dóbr osobistych. Na wstępie omawiania dalszych zagadnień ukazano ewolucję poglądów doktryny i orzecznictwa w omawianym zakresie, aby następnie przejść do oceny podstawowego obo-

wiązku pracodawcy poszanowania dóbr osobistych wyrażonego w art. 11¹ k.p. Przedstawienia tego obowiązku dokonano cały czas mając na względzie, iż niniejszy przepis zawiera jedną z zasad prawa pracy o znaczeniu fundamentalnym.

Wprawdzie art. 11¹ k.p. wskazuje jako podmiot chroniony prawnie — pracownika, jednak zasada poszanowania dóbr osobistych powinna mieć zastosowanie również do kandydatów na pracowników, osób pozostających w niepracowniczym zatrudnieniu oraz innych osób wykonujących pracę. Nie wynika to jednak jednoznacznie z przepisów kodeksu i w związku z tym konieczna jest w tym zakresie ingerencja ustawodawcy. W pracy świadomie użyto jednak obok węższego pojęcia „pracownik” — szerszego pojęcia „osoba zatrudniona”, a obok pojęcia „stosunek pracy” — szerszego pojęcia „stosunek zatrudnienia” czy też zatrudnienie, aby podkreślić, iż problematyka omawiana w pracy dotyczy w praktyce nie tylko osób pozostających w pracowniczym, ale także w niepracowniczym zatrudnieniu, co pozostaje w zgodzie z prawem wspólnotowym. W tym zakresie w pracy przyjęto założenie, że „prawo zatrudnienia” należy pojmować jako dający się wyodrębnić w systemie prawnym kompleks norm prawnych szerszy niż normy objęte prawem pracy. Odnosi się on do wszystkich stosunków prawnych, w ramach których jest świadczona praca przez jedną ze stron — „osobę zatrudnioną” na rzecz drugiej — „podmiotu zatrudniającego”. Do osób zatrudnionych należą przykładowo pracownicy, a z kolei jednym z podmiotów zatrudniających jest pracodawca. Dalej owe stosunki będą nazywane „stosunkami zatrudnienia”².

W dalszej części pracy przystąpiono do określenia zakresu pojęcia „dobro osobiste” oraz zbudowania konstrukcji normatywnej dóbr osobistych osoby zatrudnionej. Następnie analizując stosunek dóbr osobistych w zatrudnieniu do dóbr osobistych powszechnego prawa cywilnego starano się ustalić, co jest przedmiotem dóbr osobistych osób pozostających w zatrudnieniu. Ustalenie zakresu pojęcia dóbr osobistych pozwoliło także na wyodrębnienie poszczególnych typów dóbr, dzięki czemu został wytyczony obszar badawczy, w granicach którego skoncentrują się dalsze rozważania.

² Por. A. Kijowski, J. Jankowiak, *Instytucja prawna zatrudnienia zarządcy zakładu pracy w perspektywie kodyfikacji prawa pracy*, Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny 2006, nr 1, *passim*; A. Kijowski, *Podstawa i treść stosunku zatrudnienia a obowiązek ubezpieczenia społecznego*, Przegląd Ubezpieczeń Społecznych i Gospodarczych 2001, nr 10, s. 3 i n.; S. Deakin, F. Wilkinson, *The Law of the Labour Market. Industrialization. Employment and Legal Evolution*, Oxford 2005, *passim*.

Zamiarem autorki jest wykazanie, że jak dotychczas nie skonstruowano całkowicie odmiennych koncepcji ochrony dóbr osobistych w zależności od tego, kto jest ich podmiotem. Wprost przeciwnie, *de lege lata* nie można prowadzić rozważań o dobrach osobistych osób zatrudnionych w oderwaniu od dorobku nauki prawa i judykatury w zakresie ochrony dóbr osobistych wszystkich osób fizycznych. Konstrukcja przepisów, którą ustawodawca stworzył dla tej regulacji, uzasadnia podobny tryb i zakres ochrony osób zatrudnionych. Nie wyklucza to jednak istnienia odmienności, które wynikają z pozostawania w stosunku zatrudnienia.

Na tej podstawie dokonano analizy poszczególnych dóbr osobistych oraz określono przesłanki ochrony prawnej dóbr osobistych osób zatrudnionych. Więcej miejsca poświęcono analizie pojęć godności i prywatności ze względu na to, że zakres tych pojęć nie został dokładnie określony. Brak precyzyjnego określenia wynika z natury tych dóbr, zmienności ich pojmowania przez społeczeństwo oraz różnorodności jego ocen. Inaczej jest w przypadku takich dóbr, jak życie, zdrowie, nietykalność osobista, wolność, których zakres pojęciowy nie budzi zasadniczych wątpliwości.

Przedtem jednak ustalono zakres pojęcia ochrony prawnej dóbr osobistych, co pozwoliło na zrekonstruowanie podstaw normatywnych prawa osoby zatrudnionej do ochrony jej dóbr osobistych. Pozwoliło to też na określenie jego charakteru jako prawa wynikającego ze stosunku zatrudnienia, także w kontekście prawa do ochrony dóbr osobistych na gruncie prawa cywilnego.

Następnie podjęto próbę zdefiniowania godności i innych dóbr osobistych z punktu widzenia możliwości ich naruszania w związku z wykonywaną pracą.

Ze względu na rozległość problematyki świadomie pominięto niektóre zagadnienia związane z naruszaniem dóbr osobistych osób ubiegających się o pracę, będących na etapie rekrutacji, pozostających w nielegalnym zatrudnieniu (pracujących „na czarno”) oraz związane z naruszaniem dóbr osobistych bezrobotnych, co nie oznacza, że nie dostrzeżono trudnego położenia tych osób.

Należy przypomnieć, że wprawdzie ze względu na treść art. 11¹ k.p. rozważania na temat ochrony prawnej dóbr osobistych koncentrują się przede wszystkim wokół pracowników, czyli osób pozostających w tzw. pracowniczym zatrudnieniu, problematyka niniejszej pracy dotyczy także osób świadczących pracę w tzw. niepracowniczym zatrudnieniu, co pozostaje w zgodzie z prawem europejskim.

Prawo do ochrony dóbr osobistych w zatrudnieniu jako prawo złożone zostało przedstawione przez pryzmat środków jego realizacji przysługujących poszkodowanemu. Dokonano charakterystyki środków prawnych, za pomocą których ochrona ta jest realizowana.

Przedtem jednak podzielono środki ochrony dóbr osobistych istniejące na gruncie prawa pracy na instrumenty ochrony dóbr osobistych występujące w indywidualnym prawie pracy oraz występujące na gruncie zbiorowego prawa pracy. Ważną rolę w ochronie dóbr osobistych pracownika odgrywają zwłaszcza środki prawne zbiorowego prawa pracy przysługujące reprezentacji pracowniczej.

Ukazanie mechanizmów ochrony dóbr osobistych w zatrudnieniu nie byłoby możliwe bez ukazania roli, jaką odgrywają cywilnoprawne środki ochrony. Zmierając do w miarę pełnego ukazania mechanizmów ochrony dóbr osobistych należało omówić w niniejszym opracowaniu także cywilnoprawne środki ochrony, których rola ze względu na istniejące braki w uregulowaniu niektórych sytuacji przez normy prawa pracy jest znaczna.

Jednym z założeń przyjętych w pracy jest konstatacja, że istnienie odpowiednich norm prawa pracy nie obniża powszechnego i zarazem bezwzględnego poziomu ochrony dóbr osobistych zagwarantowanych przepisami prawa cywilnego. Normy prawa pracy nie funkcjonują bowiem w oderwaniu od norm innych gałęzi prawa odnoszących się do omawianej problematyki, stanowiąc integralną część istniejącego porządku prawnego.

Dobra osobiste w zatrudnieniu są również chronione za pomocą środków karnoprawnych. Na koniec omówiono nie mniej ważne zagadnienia procesowe ochrony dóbr osobistych osób zatrudnionych.

Z tak ogólnie wytyczonych kierunków zamierzonych badań wynika, że problematyka wchodząca w orbitę zainteresowań niniejszej pracy jest rozległa i niezwykle złożona.

Praca stanowi studium prawa polskiego i świadomym zamierzeniem było wykorzystanie przede wszystkim dorobku polskiej literatury prawniczej i orzecznictwa sądowego. Opiera się ona bowiem zasadniczo na dorobku polskiej doktryny i judykatury nie tylko z zakresu prawa pracy. W monografii uwzględniono najnowsze tendencje doktryny i orzecznictwa w omawianej dziedzinie. Ze względu na złożoność i interdyscyplinarność problematyki ochrony dóbr osobistych w zatrudnieniu w pewnym zakresie oparto się także na literaturze z zakresu filozofii, socjologii, psychologii oraz teorii organizacji i zarządzania.

W niezbędnym zakresie wykorzystano również literaturę zachodnią. Sięgnięcie do literatury obcej było zresztą konieczne ze względu na niedostateczne opracowanie niektórych kwestii w literaturze polskiej.

W pracy dokonano przeglądu aktów prawa międzynarodowego i ponadnarodowego, w tym dokumentów uchwalonych przez Wspólnotę Europejską oraz źródeł prawa krajowego. Przegląd ten został poparty przykładami z dotychczasowej działalności Rzecznika Praw Obywatelskich, z bogatego orzecznictwa sądowego Sądu Najwyższego, Trybunału Konstytucyjnego oraz Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości. Pozwoliło to na przybliżenie stanów faktycznych, które zostały uznane w praktyce orzeczniczej organów ochrony prawnej za naruszenie dóbr osobistych w związku z zatrudnieniem. Istniejące w literaturze prawniczej oraz judykaturze daleko idące rozbieżności wokół omawianych zagadnień skłaniały do rozważenia tej skomplikowanej problematyki.

Zakreślona we wstępie problematyka stworzy podstawę do sformułowania wniosków będących rezultatem prowadzonych rozważań.

Punktem wyjścia będzie przyjęcie przekonania, iż nie można formułować postulatów co do całkowitego ujednoczenia czy też nawet harmonizacji prawnej ochrony dóbr osobistych w Unii Europejskiej. Należy bowiem założyć, iż intensywność i zakres ochrony przyznawanej przez prawo w tej dziedzinie uwarunkowane są stopniem rozwoju cywilizacyjnego oraz świadomości i kultury prawnej społeczeństwa, który w poszczególnych krajach członkowskich istotnie się różni. W związku z tym podstawową rolę w zakresie kształtowania ochrony dóbr osobistych powinny odgrywać krajowe przepisy prawne, orzecznictwo sądów oraz nauka prawa, co nie oznacza istnienia pewnych wspólnych tendencji rozwoju regulacji prawnych w krajach Wspólnoty dotyczących dóbr osobistych osób zatrudnionych, które starano się ukazać. Wynikają one z istnienia uniwersalnego i europejskiego systemu praw człowieka. Cechą wspólną wszystkich tych uregulowań, w tym europejskich, odnoszących się do tego zagadnienia jest jednak ich celowa otwartość i niedookreśloność.

Składam serdeczne podziękowania Pani Profesor Irenie Borucie, Panu Profesorowi Tadeuszowi Kuczyńskiemu oraz Panu Profesorowi Jerzemu Wratnemu, których cenne i życzliwe uwagi istotnie przyczyniły się do przygotowania ostatecznej wersji pracy.

W pracy uwzględniono stan prawny na dzień 1 marca 2007 r.