

Monika Wieczorek

„Prywatność stron stosunku pracy jako dobro chronione”

Streszczenie

Rozprawa doktorska koncentruje się na omówieniu pojęcia prywatności pracownika i pracodawcy, a także określeniu ich zakresu oraz wyznaczeniu granic ochrony.

Prywatność stanowi jedno z podstawowych dóbr chronionych obu stron stosunku pracy, w szczególności z uwagi na zmiany uwarunkowań społeczno – gospodarczych, podyktowane dynamicznym rozwojem nowych technologii wykorzystywanych w obszarze zatrudnienia. Wraz z tymi zmianami obserwuje się pojawienie się nowych zagrożeń dla obu stron stosunku pracy i nieznanych dotychczas obszarów ingerencji w prywatność tak pracownika, jak i pracodawcy. Dla przedstawienia tych perspektyw i dokonania oceny, czy istniejące środki ochrony prywatności obu stron stosunku pracy są wystarczające została przeprowadzona analiza obejmująca zarówno normy prawa pracy, jak i normy prawa cywilnego, administracyjnego i karnego. Należy bowiem podkreślić, że ochrona prywatności stron stosunku pracy znajduje odzwierciedlenie normatywne w aktach prawnych rozmaitych gałęzi prawa. W rozprawie skupiono się w szczególności na perspektywie ochrony dóbr osobistych oraz danych osobowych, jako stanowiących zasadnicze jej podłoże. Badaną materię omówiono także z uwzględnieniem problematyki pracowniczych czynów nieuczciwej konkurencji.

Celem niniejszej rozprawy doktorskiej jest analiza złożonej problematyki ochrony prywatności obu stron stosunku pracy i ukazanie regulacji prawnych wyznaczających zakres chronionej prywatności, dopuszczalnej ingerencji w tę sferę przez drugą stronę stosunku pracy oraz mechanizmów dochodzenia roszczeń związanych z wkroczeniem w sferę prywatną tak pracownika, jak i pracodawcy.

Realizując wskazany cel zaprezentowano poglądy doktrynalne i jurydyczne odnoszące się do pojęcia prywatności tak w ogólności, jak i odnoszące się ściśle do stosunków pracy, także w ujęciu historycznym ukazującym rozwój koncepcji ochrony prywatności. Przywołano i poddano analizie także międzynarodowe, europejskie i polskie regulacje, które dotyczą prywatności stron stosunku pracy, jak również określają granice dopuszczalnej ingerencji w to dobro, przy uwzględnieniu przysługujących pracownikowi i pracodawcy środków jego ochrony.

Realizacja postawionych celów badawczych stanowiła podstawę oceny obowiązującej w prawie polskim regulacji i sformułowania wniosków *de lege ferenda*. Dokonana analiza potwierdziła przyjętą dla rozprawy tezę o primacie ochrony prywatności pracownika nad ochroną prywatności pracodawcy w aktualnym stanie prawnym i określenie w przepisach prawa znacząco szerszych gwarancji ochrony tej wartości w odniesieniu właśnie do pracownika.

Zakres ochrony prywatności pracownika jest szeroki i obejmuje przede wszystkim ochronę życia prywatnego, rodzinnego, osobistego, intymności, nienaruszalności mieszkania i domu, tajemnicy korespondencji, danych osobowych, tajemnic jednostki oraz sfery zawodowej, w zakresie informacji, co do których pracownik ma uzasadnioną wolę ich nieujawniania osobom trzecim. W pojęciu prywatności pracodawcy mieszczą się w szczególności tajemnica korespondencji, nietykalność pomieszczeń oraz tajemnice pracodawcy, takich jak tajemnica handlowa, tajemnica przedsiębiorstwa, *know-how* oraz inne informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Każdej ze stron przysługuje przy tym autonomia informacyjna.