Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 27/11/2026 07:18:02

Artykuły Studia Iuridica Lublinensia vol. XXIV, 3, 2015
DOI: 10.17951/sil.2015.24.3.299

Teresa Wyka
Uniwersytet Łódzki
teresawyka@poczta.fm

Rola Kodeksu pracy w ochronie dóbr osobistych stron stosunku pracy

The Role of the Labour Code in the Personal Values Protection of the Employment Contract Parties

STRESZCZENIE

W artykule postawiono tezę, że Kodeks pracy nie zapewnia w równym stopniu ochrony dóbr osobistych obydwu stronom stosunku pracy, wyraźnie preferując w tej ochronie pracownika, wobec którego traktuje ochronę tych dóbr jako podstawową zasadę prawa pracy. W ramach wniosków *de lege ferenda* zaproponowano wprowadzenie do Kodeksu pracy wzajemnej zasady poszanowania ze strony pracownika dóbr osobistych pracodawcy. Pozwoliłoby to zmienić postrzeganie ochronnej funkcji prawa pracy jako służącej nie tylko pracownikom, ale także pracodawcy.

Słowa kluczowe: pracownik, pracodawca, dobra osobiste, funkcja ochronna

UWAGI WSTĘPNE

Przedmiotem wielu wypowiedzi Pani Profesor Teresy Liszcz, której ta księga jubileuszowa jest poświęcona, była problematyka Kodeksu pracy, w tym także projektu nowego kodeksu.[1] Pani Profesor zwracała uwagę na zasady i wartości, które ten akt chroni (powinien chronić), wypowiadała się na temat dóbr osobistych pracownika, objętych ochroną w Kodeksie pracy[2], jak również na temat

[1] Por. m.in. T. Liszcz, *Nietypowe stosunki pracy w Projekcie kodeksu pracy*, [w:] *Problemy zatrudnienia we współczesnym ustroju pracy. Księga jubileuszowa na 55-lecie pracy naukowej i dydaktycznej Profesora Włodzimierza Pietrowskiego*, red. Z. Niedbała, M. Skąpski, Poznań 2009, s. 133 i nast.; *eadem*, *Prawna ochrona niepracowniczego zatrudnienia na podstawie umowy według projektu Kodeksu pracy*, [w:] *Jedność w różnorodności. Studia z zakresu prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i praktyki społecznej. Księga pamiątkowa dedykowana Profesorowi Wojciechowi Muszalskiemu*, red. A. Patulski, K. Walczak, Warszawa 2009, s. 177 i nast.

[2] *Eadem*, *Ochrona prywatności pracownika w relacjach z pracodawcą*, „Monitor Prawa Pracy" 2007, nr 1.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 27/11/2026 07:18:02

obowiązku pracownika dbałości o dobro zakładu pracy przewidzianego w tym akcie.[3] Chcąc podjąć tematykę będącą przedmiotem badań Szanownej Pani Profesor, pozwalam sobie zaproponować opracowanie poświęcone roli Kodeksu pracy w ochronie dóbr osobistych obydwu stron stosunku pracy, a zatem nie tylko pracownika, ale także pracodawcy.

W niniejszym artykule stawiam tezę, że Kodeks pracy nie zapewnia w równym stopniu ochrony dóbr osobistych obydwu stronom stosunku pracy, wyraźnie preferując w tej ochronie tylko stronę pracownika.

ROLA KODEKSU PRACY W OCHRONIE DÓBR OSOBISTYCH PRACOWNIKA

Uchwalony w dniu 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy[4] nie przewidział żadnej regulacji odnoszącej się wprost do dóbr osobistych pracownika. Nie oznaczało to jednak, że w razie ich naruszenia pracownik nie korzystał z żadnej ochrony. Mogły bowiem wówczas znaleźć zastosowanie odpowiednie przepisy art. 23 i 24 k.c.[5], gwarantujące ochronę tych dóbr niezależnie od ochrony przewidzianej w innych przepisach. Interpretowano to wówczas w ten sposób, że wprawdzie prawo pracy takiej ochrony nie przewidywało, to jednak „wejście w życie Kodeksu pracy nie mogło całkowicie wyłączyć cywilnoprawnej ochrony dóbr osobistych pracownika, gdyż przeciwna alternatywa oznaczałaby pogorszenie jego sytuacji prawnej w porównaniu z innymi osobami fizycznymi, które nadal z niej korzystają".[6] W okresie tym, tj. na początku obowiązywania Kodeksu pracy, potrzebę korzystania z przepisów Kodeksu cywilnego, z zachowaniem przesłanek z art. 300 k.p., upatrywano głównie w razie naruszenia tych dóbr w związku z opinią o pracę, która była przedmiotem unormowań w dawnym art. 98 i 99 k.p. Według powszechnie panującego wówczas poglądu, opinia mogła, a nawet powinna zawierać oceny co do zachowań pracownika, które jednak nie powinny uwłaczać jego godności, co jednak w praktyce niestety dość często się zdarzało.[7]

---

[3] *Eadem*, *Podporządkowanie pracownika a kierownictwo pracodawcy – relacja pojęć*, [w:] *Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Prof. H. Lewandowskiego*, red. Z. Góral, Warszawa 2009, s. 148–153.

[4] Dz. U., nr 24, poz. 141.

[5] Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny, Dz. U., nr 16, poz. 93 z późn. zm.

[6] W. Masewicz, *Komentarz do art. 99 k.p.*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. J. Jończyk, Warszawa 1977, s. 360.

[7] Por. m. in. uchwałę siedmiu sędziów SN z dnia 28 października 1975 r., V PZP 10/75, OSNCP 1976, nr 1, poz. 3; S. Grzybowski, *Glosa do uchwały 7 sędziów SN z dnia 28 października 1975 r.*, OSPiKA 1976, poz. 109; J. Piątkowski, *Glosa do uchwały SN z dnia 28 października 1975 r.*, „Państwo i Prawo" 1976, nr 11, s. 168 i nast. Por. także: wyrok SN z dnia 12 marca 1976 r., OSNCP 1976, poz. 192; uchwała siedmiu sędziów SN z dnia 21 stycznia 1977 r., OSPiKA 1977, poz. 123 z krytyczną glosą A. Szpunara (OSPiKA 1978, poz. 183).

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 27/11/2026 07:18:02

Konieczność korzystania z przepisów Kodeksu cywilnego w zakresie ochrony dóbr osobistych pracowników widziano także w razie naruszenia przez pracodawcę przepisów o pracowniczej odpowiedzialności porządkowej i dyscyplinarnej.[8] Istotne poszerzenie świadomości społecznej co do konieczności zapewnienia w prawie pracy wyraźnej ochrony dóbr osobistych pracowników przyniosły w tym czasie ważne wypowiedzi doktryny[9] i judykatury. Sąd Najwyższy zwracał uwagę na zachowania pracodawców naruszających godność pracowniczą, takie jak: słowna lub czynna zniewaga pracownika, złośliwe niepokojenie, umieszczanie w aktach osobowych poufnych i tajnych opinii dotyczących pracowników i inne.[10]

Do 1996 r. liczne zmiany Kodeksu pracy (blisko 20 nowelizacji) nie były związane z problematyką ochrony dóbr osobistych pracowników. Dopiero tzw. lutowa nowelizacja Kodeksu pracy z dnia 6 kutego 1996 r.[11] przyniosła w tym zakresie zasadnicze zmiany. Nastąpiło wówczas poszerzenie katalogu podstawowych zasad prawa pracy o nowe zasady, które bezpośrednio (zasada poszanowania dóbr osobistych pracownika – art. 11^1 k.p.) lub pośrednio (zasada równego traktowania – art. 11^2 k.p., zasada niedyskryminacji – art. 11^3 k.p.) dotyczyły ochrony dóbr osobistych pracowników. Nie ulega wątpliwości, że w zakresie omawianej problematyki najistotniejszy był art. 11^1 k.p. Zgodnie z tym przepisem obowiązkiem pracodawcy jest szanowanie godności i innych dóbr osobistych pracowników. I chociaż zarzucano tej regulacji, że wynikające z tej normy prawo pracownika do poszanowania godności jest „prawem nieroszczeniowym”[12], co przecież nie zamykało ochrony na drodze cywilnoprawnej[13], to jednak trzeba podkreślić, że w akcie tym po raz pierwszy ustawodawca ujawnił potrzebę wyeksponowania dóbr osobistych, które w stosunkach pracy, charakteryzujących się z jednej strony podporządkowaniem pracowniczym, z drugiej strony – ryzykiem po stronie pracodawcy, mogą być i często są zagrożone, zatem zasługują na szczególną ochronę. W 1996 r. ustawodawca dostrzegł tę potrzebę tylko po stronie pracownika. Antycypując dalsze rozważania, należy stwierdzić, że w kolejnych nowelizacjach Kodeks pracy jedynie w tym kierunku rozwijał stosowne regulacje.

---

[8] A. Szpunar, *Ochrona dóbr osobistych*, Warszawa 1979, s. 269–271; Z. Góral, *Pracownicza odpowiedzialność porządkowa*, „Acta Universitatis Lodziensis. Folia Iuridica” 1987, nr 29, s. 88–90.

[9] Por. w szczególności: J.A. Piszczek, *Cywilnoprawna ochrona godności pracownika*, Toruń 1981.

[10] Por. m.in. uchwałę siedmiu sędziów SN z dnia 16 lipca 1993 r., I PZP 28/93, OSNCP 1994, nr 1, poz. 2.

[11] Dz. U., nr 24, poz. 110.

[12] Tak: J. Wratny, *Komentarz do art. 11^1 k.p.*, [w:] *Nowy kodeks pracy z komentarzem*, red. J. Wratny, Warszawa 1996, s. 17.

[13] I. Boruta, *Komentarz do art. 11^1 k.p.*, [w:] *Zmiany w Kodeksie pracy*, red. Z. Hajn, Warszawa 1996, s. 21.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 27/11/2026 07:18:02

Lutowa nowelizacja Kodeksu pracy spowodowała, że spośród różnych dóbr osobistych pracownika godność została jednoznacznie wyróżniona. Wywołało to ponowną dyskusję, czy do katalogu dóbr osobistych należy włączyć szczególne dobro, jakim jest godność pracownicza.[14] Wypowiadała się w tej kwestii doktryna[15], a także Sąd Najwyższy, wyrażając ostatnio zapatrywanie, że „godność pracownika jest pojęciem integralnym i przysługuje mu jako osobie w ogóle, a nie tylko pracownikowi". Natomiast sens art. 11^1 k.p. polega na udzieleniu osobie, której godność jest naruszona, dodatkowej ochrony wynikającej z prawa pracy, w wypadku gdy sprawcą naruszenia jest pracodawca.[16] Z poglądem tym należy się zgodzić[17], uwzględniając także stanowisko Sądu Najwyższego, że kwalifikowanie określonego zachowania (pracodawcy) jako naruszenie dóbr osobistych (w tym czci i godności osobistej pracownika) nie może odbywać się według miary indywidualnej wrażliwości zainteresowanego[18], ta bowiem może być szczególnie duża ze względu na cechy osobowe (np. szczególna drażliwość i przewrażliwienie).[19]

Kolejne nowelizacje Kodeksu pracy z 2001 r.[20], 2003 r.[21] oraz z 2008 r.[22], dotyczące przepisów o równym traktowaniu w zatrudnieniu, odnosiły się wprost do godności pracownika jako elementu definicyjnego molestowania (art. 18^{3a} § 5 pkt. 2 k.p.) oraz molestowania seksualnego (art. 18^{3a} § 6 k.p.), zaś w definicji legalnej mobbingu zawartej w art. 94^3 § 1 k.p., który to przepis został włączony do Kodeksu pracy na mocy cytowanej wyżej nowelizacji z 2003 r., godność stanowi bez wątpienia przedmiot ochrony, pomimo że nie jest jednoznacznie elementem

[14] Po raz pierwszy koncepcję „godności pracowniczej" sformułował J. Jończyk, *Zagadnienie ochrony dóbr osobistych w prawie pracy*, „Państwo i Prawo" 1963, nr 5–6; *idem*, *Spory ze stosunku pracy*, Warszawa 1965, s. 133 i nast. Po nowelizacji lutowej por. m.in. J. Boruta, *Ochrona dóbr osobistych pracownika*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1982, nr 2.

[15] H. Szewczyk, *Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu*, Warszawa 2007, s. 276 i nast.; D. Dörre-Nowak, *Ochrona godności i innych dóbr osobistych pracownika*, Warszawa 2005, s. 61 i nast.

[16] Wyrok SN z dnia 10 maja 2012 r., II PK 215/11, OSNP 2013, nr 9–10, poz. 106.

[17] Inaczej: J. Jankowiak, *Glosa do wyroku Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 31 grudnia 2009 r., III A Pa 24/09*, OSP 2012, poz. 35, s. 231–233.

[18] Wyrok SN z dnia 10 czerwca 2014 r., I PK 310/13, „Monitor Prawa Pracy" 2014, nr 12, s. 653 i nast.

[19] Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 31 grudnia 2009 r., III A Pa 24/09, OSP 2012, poz. 35.

[20] Ustawa z dnia 21 sierpnia 2001 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw, Dz. U., nr 128, poz. 1405.

[21] Ustawa z dnia 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw, Dz. U., nr 213, poz. 2081.

[22] Ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw, Dz. U., nr 223, poz. 1460.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 27/11/2026 07:18:02

definicyjnym tego pojęcia.[23] Na tle tych przepisów godność pracownika była wielokrotnie rozpatrywana przez sądy jako przesłanka odszkodowawczej odpowiedzialności pracodawcy także na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego.[24]

Warto jednak odnotować w tym kontekście istotną wypowiedź Sądu Najwyższego, iż „nie ma podstaw do utożsamiania każdego aktu dyskryminacji z naruszeniem godności pracownika".[25]

W wyniku tzw. lutowej nowelizacji Kodeksu pracy ustawodawca wyeksponował wśród dóbr osobistych pracownika nie tylko godność, o czym była mowa wyżej, ale także dobro osobiste w postaci zdrowia i życia. Zostało ono wówczas uznane za przedmiot generalnego obowiązku pracodawcy w sferze bhp, o czym stanowi od tej daty art. 207 § 2 k.p., w świetle którego pracodawca jest zobowiązany chronić zdrowie i życie pracowników poprzez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki.[26] Nowelizacja ta uznała także „bezpośrednie zagrożenie dla życia i zdrowia pracownika" za przesłankę jego prawa powstrzymania się od pracy niebezpiecznej (art. 210 § 1 k.p.). Kolejne nowelizacje przepisów działu X Kodeksu pracy (zatytułowanego „Bezpieczeństwo i higiena pracy"), w szczególności z 2008 r.[27], wyraźnie do tego osobistego dobra się odwołują. Chodzi tu w szczególności o przepisy nakładające na pracodawcę nowe obowiązki w tej dziedzinie, a mianowicie obowiązek „uwzględniania ochrony zdrowia" młodocianych, pracownic w ciąży lub karmiących piersią oraz pracowników niepełnosprawnych w ramach podejmowanych działań profilaktycznych (art. 207 § 2 pkt. 5 k.p.), o obowiązek informowania pracowników o „zagrożeniach dla zdrowia i życia występujących w zakładzie pracy" (art. 207^1 § 1 k.p.), o obowiązek pojęcia stosowania działań w razie „możliwości występowania zagrożenia dla zdrowia lub życia" (art. 209^2 § 1 k.p.), jak również w razie wystąpienia „bezpośredniego zagrożenia dla zdrowia lub życia pracowników (art. 209^2 § 2 k.p. – art. 209^3 k.p.). Szczególnie interesujące jest to, że jedna z ostatnich nowelizacji Kodeksu pracy z 2013 r.[28] odwołuje się do kategorii dobra osobistego, jakim jest zdrowie pracowników, w przepisach działu VI, poświęconego problematyce czasu pracy. W świetle nowego brzmienia art. 129 § 2 k.p., „ogólne zasady dotyczące ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników" stały się kryterium dopuszczalności

[23] T. Wyka, *Prawne pojęcie mobbingu i jego skutki zdrowotne*, [w:] *Wieloaspektowość lobbingu w stosunkach pracy*, red. T. Wyka, Cz. Szmidt, Warszawa 2012, s. 127.

[24] Por. m.in. wyrok SN z dnia 2 lutego 2011 r., II PK 189/10, „Monitor Prawa Pracy" 2013, nr 1, s. 4; wyrok SN z dnia 3 sierpnia 2011 r., I PK 35/11, OSNP 2012, nr 19–20, poz. 238.

[25] Wyrok SN z dnia 8 października 2009 r., II PK 111/09, OSNP 2011, nr 9–10, poz. 126.

[26] Szerzej na temat treści tego obowiązku: T. Wyka, *Ochrona zdrowia i życia pracownika jako element treści stosunku pracy*, Warszawa 2003, s. 138–140.

[27] Ustawa z dnia 21 września 2008 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy, Dz. U., nr 223, poz. 1460.

[28] Ustawa z dnia 8 sierpnia 2013 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy, Dz. U. z 2013 r., poz. 896.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 27/11/2026 07:18:02

wprowadzania przedłużonych okresów rozliczeniowych. Zdrowie pracowników staje się więc dobrem osobistym chronionym nie tylko przepisami bhp, ale także przepisami o czasie pracy. Sąd Najwyższy wyraźnie to potwierdza, uważając, że praca bez nieprzerwanego wypoczynku dobowego i tygodniowego jest zagrożeniem dla dobra osobistego pracownika, jakim jest zdrowie[29], i ostatecznie na tej podstawie SN formułuje tezę, że „Prawo pracownika do odpoczynku może być uznane za dobro osobiste, odrębne od zdrowia oraz prawa do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy".[30]

Nawiązując do postawionego na wstępie celu niniejszego opracowania, tj. określenia roli Kodeksu pracy w ochronie dóbr osobistych stron stosunku pracy, można powiedzieć, że akt ten stał się źródłem budowania swojego rodzaju piramidy pracowniczych dóbr osobistych, opartej na pierwotnym prawie do ochrony zdrowia, z którego wynika wtórne prawo do bhp[31] oraz wtórne prawo do wypoczynku.

Przepisy Kodeksu pracy stały się także podstawą do formułowania pracowniczego dobra osobistego w postaci prywatności.[32] Wprawdzie Kodeks pracy (jak również Kodeks cywilny) nie wymienia tego dobra w żadnym przepisie, to jednak jego regulacje – dotyczące w szczególności danych osobowych kandydata na pracownika i pracownika (art. 22^1 k.p.), wprowadzone cytowaną już ustawą nowelizującą z 2003 r. – bez wątpienia służą ochronie tego dobra.[33] Sfera prywatności pracownika jest objęta ochroną również w zakresie wysokości jego wynagrodzenia, czemu dał wyraz ustawodawca w Kodeksie pracy, upoważniając pracodawcę do ujawnienia wysokości wynagrodzenia pracownika w świadectwie pracy tylko na jego żądanie (art. 97 § 2 k.p.). Dlatego ujawnienie przez pracodawcę bez zgody pracownika wysokości jego wynagrodzenia jest uznawane przez SN za naruszenie dobra osobistego.[34] Nie stanowi natomiast bezprawnego naruszenia prywatności pracownika ani nie narusza ochrony jego danych osobowych udzielenie przez

[29] Uchwała SN z dnia 13 marca 2008 r., I PZP 11/07, OSNP 2008, nr 17–18, poz. 247; uchwała SN z dnia 3 czerwca 2008 r., I PZP 10/07, OSNP 2008, nr 23–24, poz. 342; wyrok SN z dnia 23 lipca 2009 r., II PK 26/09, Lex nr 533037; wyrok SN z dnia 8 października 2009 r., II PK 110/09, „Monitor Prawa Pracy" 2010, nr 6, s. 314 i nast. Por. także: wyrok TK z dnia 24 października 2000 r., K 12/00, Dz. U. z 2000 r., nr 92, poz. 1025; T. Nycz, *Glosa do wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 24 października 2000 r.*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2002, nr 4, s. 33–41.

[30] Wyrok SN z dnia 21 czerwca 2011 r., III PK 96/10, OSNP 2012, nr 15–16, poz. 189.

[31] Na ten temat przede wszystkim: J. Jankowiak, *Indywidualne bhp jako dobro osobiste*, „Państwo i Prawo" 2009, nr 5, s. 95 i nast.; *idem*, *Glosa do wyroku SN z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 311/08*, „Przegląd Sądowy" 2011, marzec, s. 123 i nast.

[32] M. Wujczyk, *Prawo pracownika do ochrony prywatności*, Warszawa 2012, s. 140 i nast.

[33] T. Liszcz, *Ochrona prywatności…*, s. 3 i nast. Por. także: A. Mednis, *Ochrona prywatności i danych osobowych w przepisach prawa pracy – problemy interpretacyjne i konfrontacja z praktyką*, [w:] *Ochrona danych osobowych podmiotów objętych prawem pracy i prawem ubezpieczeń społecznych*, red. T. Wyka, A. Nerka, Warszawa 2012, s. 102 i nast.

[34] Uchwała siedmiu sędziów SN z dnia 16 lipca 1993 r., I PZP 28/93, OSNC 1994, nr 1, poz. 2.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 27/11/2026 07:18:02

pracodawcę reprezentującej pracownika organizacji związkowej informacji dotyczącej wynagrodzenia, jakie pracodawca zamierza zaproponować pracownikowi w wypowiedzeniu zmieniającym.[35] Prywatność pracownika może być natomiast naruszona w razie przekroczenia przez pracodawcę granic dopuszczalnej kontroli, szczególnie gdy stosuje on coraz bardziej wyrafinowane, a nie ujawniane formy kontroli w miejscu pracy.[36]

Przepisy Kodeksu pracy są także źródłem ochrony dobra osobistego, jakim jest swoboda sumienia.[37] W szczególności ochronę tego dobra zapewnia art. 11^3 k.p. i odpowiednio art. 18^{3a} § 1 k.p., które wśród kryteriów zakazanej dyskryminacji w zatrudnieniu wymieniają religię i wyznanie, jak również art. 18^{3b} § 4 k.p. określający granice ochrony wolności sumienia.

W doktrynie podnosi się, że Kodeks pracy może być źródłem ochrony jeszcze innych dóbr osobistych, bowiem ustawodawca w art. 11^1 k.p. pozostawił katalog takich dóbr otwartym, wymienia się w związku z tym m.in. dobro osobiste pracownika w postaci wolności i nietykalności, czy też dobro osobiste w postaci twórczości i wynalazczości pracowniczej.[38]

Jak wynika z przeprowadzonej analizy, rola Kodeksu pracy w ochronie dóbr osobistych pracownika wyraźnie zaznaczyła się po 1996 r. Akt ten bardzo nobilituje ochronę tych dóbr, traktując ją jako podstawową zasadę prawa pracy.[39] Odwołując się do funkcji zasad prawa pracy, należy stwierdzić, że podstawowa zasada prawa pracy poszanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika wyraża określone wartości aksjologiczne, którymi kierował się ustawodawca w procesie stanowienia prawa, a które powinny być wskazówką interpretacyjną dla wszystkich podmiotów stosujących prawo pracy.[40]

Rola art. 11^1 k.p. jest jeszcze z innego powodu nie do przecenienia. Dzięki jednoznacznie sformułowanej powinności pracodawcy poszanowania dóbr osobistych pracownika, nastąpiło bardzo wyraźne potwierdzenie i podkreślenie podmiotowości pracowników. Uzyskali oni w ten sposób jasną informację, że prawo pracy nie skupia się wyłącznie na zapewnianiu im bezpieczeństwa socjalnego,

---

[35] Wyrok SN z dnia 24 października 2012 r., I PK 151/12; OSNP 2013, nr 17–18, poz. 205; wyrok SN z dnia 30 listopada 2012 r., I PK 134/12, OSNP 2013, nr 19–20, poz. 224.

[36] Szeroko na ten temat: M. Kuba, *Prawne formy kontroli pracownika w miejscu pracy*, Warszawa 2015. Por. także: Z. Góral, *Kontrola pracownika a zasada ochrony jego godności i innych dóbr osobistych – zagadnienia wybrane*, [w:] *Kontrola pracownika – możliwości techniczne i dylematy prawne*, red. Z. Góral, Warszawa 2010.

[37] M.A. Mielczarek, *Realizacja wolności religijnej w zatrudnieniu pracowniczym*, Warszawa 2013, s. 111 i nast; H. Szewczyk, *Wolność sumienia i religii w stosunkach zatrudnienia*, [w:] *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, red. A. Świątkowski, Kraków 2006, nr 9, s. 33 i nast.

[38] Por. m.in.: H. Szewczyk,*Ochrona dóbr*..., s. 498–523.

[39] Na temat tej zasady: Z. Góral, *O kodeksowym katalogu zasad indywidualnego prawa pracy*, Warszawa 2011, s. 123 i nast.

[40] *Ibidem*, s. 56–58.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 27/11/2026 07:18:02

ale służy także ochronie dóbr niematerialnych.[41] Rola Kodeksu pracy w ochronie dóbr osobistych pracowników polega więc na uświadamianiu i edukowaniu pracowników co do ich podmiotowości w stosunkach pracy.

Znaczenie Kodeksu pracy w ochronie dóbr osobistych pracowników wyraża się również w tym, że dzięki „otwartości" na różne dobra osobiste, jakie mogą być zagrożone w związku z pracą, akt ten stał się źródłem budowania szerokiego „pracowniczego bezpieczeństwa osobowego". Składają się nań nie tylko dobra osobiste *expresis verbis* wyrażone w Kodeksie pracy, ale i w Kodeksie cywilnym, który znajduje tu odpowiednie zastosowanie[42], oraz dobra osobiste wobec nich wtórne, powstające wyłącznie w związku ze świadczeniem pracy. W ten sposób Kodeks pracy tworzy, jak zostało to wyżej określone, piramidę tych dóbr. Co ciekawe, znajdzie ona zastosowanie nie tylko do pracowników, ale do wszystkich świadczących pracę na cudzą rzecz, bez względu na cel (zarobkowy lub niezarobkowy) i podstawę jej świadczenia. Wszyscy oni mają bowiem zagwarantowane konstytucyjnie (art. 66 ust. 1 Konstytucji RP), jak również w prawie pracy (art. 304 § 1 – art. 304^5 k.p.) prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, pełniące rolę służebną wobec pierwotnego prawa do ochrony zdrowia i życia[43], a tym samym wszyscy mają prawo do wypoczynku, jako wtórne wobec prawa do bhp. Fenomen przepisów Kodeksu pracy w zakresie ochrony dóbr osobistych zagrożonych w związku z pracą polega więc na tym, że w zakresie niektórych z tych dóbr „wyprowadza" tę ochronę poza prawo pracy, uzupełniając różnego rodzaju stosunki prawne konieczną w tym zakresie „pracowniczą" ochroną.

ROLA KODEKSU PRACY W OCHRONIE DÓBR OSOBISTYCH PRACODAWCY

Przegląd przepisów Kodeksu pracy pod kątem ochrony dóbr osobistych pracodawcy jako strony stosunku pracy prowadzi do zaskakującego wniosku. Akt

[41] T. Wyka, *Od bezpieczeństwa socjalnego w stronę bezpieczeństwa osobowego – o zmianach w Kodeksie pracy*, [w:] *Stosunki zatrudnienia w dwudziestoleciu społecznej gospodarki rynkowej. Księga pamiątkowa z okazji jubileuszu 40-lecia pracy naukowej Profesor Barbary Wagner*, Warszawa 2010, s.112–117.

[42] Choć na temat sposobu (wprost lub odpowiednio) stosowania Kodeksu cywilnego w razie zagrożenia dóbr osobistych pracownika zarysowały się w doktrynie różne poglądy. Por. m.in. A. Dyoniak, *Z problematyki ochrony dóbr osobistych pracownika w prawie polskim i RFN*, „Studia Prawnicze" 1991, nr 1, s. 31 i nast.; J. Boruta, *Godność człowieka – kategorią prawa pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2001, nr 8, s. 20; M. Dyczkowski,*Wsparcie ochrony dóbr osobistych pracowników*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2001, nr 5, s. 10 i nast.

[43] Szerzej na ten temat: T. Wyka, *Konstytucyjne prawo każdego do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy a zatrudnienie na innej podstawie niż stosunek pracy oraz praca na własny rachunek – uwagi de lege ferenda*, „Gdańskie Studia Prawnicze" 2007, t. XVII, s.331 i nast.; *eadem*, *Stosowanie przepisów bhp w razie świadczenia pracy poza stosunkiem pracy* (w druku).

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 27/11/2026 07:18:02

ten w ogóle nie zawiera regulacji w tym przedmiocie. Jest to tym bardziej zastanawiające, że w okresie międzywojennym, gdy były tworzone zręby prawa pracy, ustawodawca dostrzegł potrzebę ochrony dóbr osobistych nie tylko pracownika, ale także pracodawcy, i na zasadzie wzajemności stanowił w art. 448 § 1 k.z., że pracownik był zobowiązany pełnić pracę sumiennie i ze starannością, jakiej wymaga rodzaj pracy lub zwyczaj oraz słuszny interes pracodawcy, a w art. 449 k.z. wymagał z kolei od pracodawcy, aby ten przyzwoicie obchodził się z pracownikiem i szanował jego godność osobistą.[44] Jeszcze przed wejściem w życie Kodeksu zobowiązań doktryna prawa pracy wyróżniała po stronie pracownika obowiązek wierności i posłuszeństwa[45], a po stronie pracodawcy obowiązek pieczy[46], opierając te wzajemne powinności stron stosunku pracy m.in. na dwóch rozporządzeniach Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r., dotyczących umowy o pracę robotników[47] oraz umowy o pracę pracowników umysłowych.[48] W okresie tym także sądy orzekały w przedmiocie nie tylko ochrony pracownika przed „obelżywą krytyką naruszającą godność pracownika"[49], ale i w przedmiocie ochrony pracodawcy przed „obrazą ze strony pracownika w celu ochrony jego godności i dobrego imienia".[50]

Ograniczając rozważania do okresu obowiązywania Kodeksu pracy, do czego obliguje nas tytuł opracowania, należy stwierdzić, że w okresie tym nie tylko ustawodawca, ale też doktryna prawa pracy nie zauważała problemu ochrony dóbr osobistych pracodawcy. Podejmowano wówczas jedynie kwestie dotyczące pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt. 4 k.p.), ale nie z punktu widzenia ochrony dóbr osobistych pracodawcy, tylko raczej granic tego obowiązku[51] oraz szeroko rozumianej ochrony interesów

[44] Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 27 października 1933 r. – Kodeks zobowiązań, Dz. U., nr 82, poz. 598 z późn. zm.

[45] Z. Fenichel, *Zarys polskiego prawa robotniczego*, Kraków 1930, s. 90–95; A. Raczyński, *Polskie prawo pracy*, Warszawa 1930, s. 117–126.

[46] Z. Fenichel, *op. cit*., s. 139–142; A. Raczyński, *op. cit*., s. 145–151.

[47] Dz. U., nr 35, poz. 324 z późn. zm.

[48] Dz. U., nr 35, poz. 323 z późn. zm.

[49] Wyrok SN z dnia 24 czerwca 1927r., V.C. 67/27, [w:] W. Szczepański, *Prawo pracy w świetle orzeczeń sądowych*, Warszawa 1933, s. 34.

[50] Według wyroku SN z dnia 18 lutego 1932 r. (I.C. 1870/31): „Obowiązek poprawnego zachowania się pracownika w stosunku do zwierzchnika nie ogranicza się jedynie do sfery służbowej, gdyż tak w życiu prywatnym, jak i publicznem pracownik winien uszanować godność osobistą i dobre imię zwierzchnika; w razie konfliktu z pracodawcą (zwierzchnikiem) poza sferą stosunku służbowego, sąd w każdem poszczególnym przypadku winien rozważyć, czy czyn pracownika zawierał w sobie cechy obrazy zwierzchnika" (W. Szczepański, *op. cit*., s. 40–41).

[51] Por. w szczególności: T. Kuczyński, *O właściwościach pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2004, nr 7, s. 3 i nast.; M. Skąpski, *Wpływ pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy na zakres kompetencji pracodawcy do kontrolowania pracownika*, [w:] *Kontrola pracownika – możliwości techniczne*..., s. 69–80;

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 27/11/2026 07:18:02

pracodawcy.[52] Dopiero w ostatnim czasie ukazała się w ramach serii „Praktyczne poradniki" publikacja W. Zatorskiego *Naruszenie dóbr osobistych pracodawcy*[53] oraz artykuł P. Zawirskiej *Ochrona dóbr osobistych pracodawcy będącego osobą prawną*.[54] Na marginesie warto zauważyć, że autorzy ci, jak wynika z podanej przez nich informacji, są praktykami, co może dodatkowo potwierdzać, że problem ochrony dóbr osobistych pracodawcy występuje w praktyce stosowania prawa pracy.

Nie ulega wątpliwości, że także doktryna prawa pracy nie może, szczególnie dzisiaj, w dobie rozwiniętych różnego rodzaju środków komunikowania się i przekazywania informacji mogących zagrażać dobrom osobistym pracodawcy, nie zauważać tego istotnego zagadnienia o wielkim znaczeniu również dla teorii i modelu prawa pracy. Ramy niniejszego opracowania nie pozwalają w pełni podjąć niniejszego tematu. Jest jednak kilka spraw, które bez wątpienia wymagają choćby krótkiej refleksji. W szczególności chodzi o zwrócenie uwagi na specyfikę dóbr osobistych pracodawcy jako strony stosunku, na wskazanie podstaw prawnych ich ochrony na gruncie aktualnego stanu prawnego oraz uzasadnienie ochrony dóbr osobistych pracodawcy w funkcjach prawa pracy.

Specyfika dóbr osobistych pracodawcy, którego definicja legalna jest zawarta w art. 3 k.p., wynika stąd, że może tu chodzić tylko o takie dobra, dzięki którym osoba fizyczna będąca pracodawcą lub jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, jeżeli zatrudnia pracowników, może funkcjonować zgodnie ze swoim zakresem działania.[55] Nie wystarczy więc ustalenie, że osobie fizycznej będącej pracodawcą przysługują dobra osobiste wymienione w szczególności w art. 23 k.c., zaś do osoby prawnej, zgodnie z art. 43 k.c., stosuje się odpowiednio przepisy o ochronie dóbr osobistych osób fizycznych, a z kolei do jednostek organizacyjnych nieposiadających osobowości prawnej stosuje się odpowiednio przepisy o osobach prawnych (art. 33^1 k.c.), w tym samym więc także art. 43 k.c., ale trzeba te dobra dodatkowo skonfrontować z funkcją pracodawcy jako podmiotu zatrudniającego w określonych celach.

Do najczęściej wskazywanych dóbr osobistych pracodawcy, które mogą być zagrożone ze strony pracownika, należą: dobre imię (dobra sława, renoma), firma[56], nazwa, znak towarowy, tajemnica korespondencji, prawo do klienteli, ta-

---

A. Nerka, M. Kuba, *Pracowniczy obowiązek dbałości o dobro pracodawcy – sprawozdanie z konferencji*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2014, nr 6, s. 17–19.

[52] Por. w szczególności: M. Latos-Miłkowska, *Ochrona interesu pracodawcy*, Warszawa 2013 i cytowana tam literatura.

[53] W. Zatorski, *Naruszenie dóbr osobistych pracodawcy*, Warszawa 2011.

[54] P. Zawirska, *Ochrona dóbr osobistych pracodawcy będącego osobą prawną*, „Monitor Prawa Pracy" 2014, nr 8, s. 397–402.

[55] Por. wyrok SN z dnia 14 listopada 1986 r., II CR 295/86, OSNC 1988, nr 2–3, poz. 40.

[56] Por. także: art. 43^{10} k.c.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 27/11/2026 07:18:02

jemnica przedsiębiorstwa[57], nietykalność pomieszczeń, ochrona przed hałasem, swoboda komunikacji.[58]

Wymieniane w literaturze dobra osobiste pracodawcy, które mogą być zagrożone ze strony pracownika, znajdują oparcie w przepisach Kodeksu cywilnego. Jak wiadomo, może on znaleźć odpowiednie zastosowanie do stosunków pracy, jeżeli, tak jak stanowi art. 300 k.p., w prawie pracy występuje luka, a pożądane przepisy Kodeksu cywilnego nie będą sprzeczne z zasadami prawa pracy. Jeżeli chodzi o występowanie luki w prawie pracy w omawianej dziedzinie, to już wcześniej było powiedziane, że Kodeks pracy, a teraz – dodajmy: nawet szerzej – prawo pracy, w ogóle nie reguluje kwestii ochrony dóbr osobistych pracodawcy. Ta przesłanka jest więc spełniona. Pozostaje zatem do rozważenia, czy przepisy Kodeksu cywilnego dotyczące dóbr osobistych osób fizycznych i prawnych, które znalazłyby zastosowanie w celu ochrony pracodawcy, nie będą sprzeczne z zasadami prawa pracy. Pytanie jest tym bardziej zasadne, jeśli się zważy, że w szczególności podstawowe zasady prawa pracy, mieszczące się w kategorii zasad prawa pracy, w rozumieniu art. 300 k.p.[59], dotyczą uprawnień pracowniczych[60], a zatem czy ze swej istoty nie będą stanowiły bariery dla wykorzystywania przepisów Kodeksu cywilnego w celu ochrony pracodawcy. Pytanie to należy jednak potraktować jako retoryczne. Zasady prawa pracy nie powinny być interpretowane jako służące ograniczeniu praw, w tym praw niemajątkowych, drugiej strony stosunku pracy. Takie stanowisko zajmuje też judykatura. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 1 czerwca 2012 r. stwierdził: „W stosunkach pracy obowiązują normy moralno-obyczajowe, które wiążą obie strony stosunku pracy, a nie są jedynie zobowiązaniem pracownika wobec pracodawcy".[61] Tym samym Sąd Najwyższy potwierdził, że obowiązek lojalności pracownika wobec pracodawcy jest oczywisty. Znalazło to wyraz m.in. w wyroku z dnia 4 września 2013 r., w którym SN uznaje za „wyjątkowo nielojalne wobec pracodawcy – świadome i celowe zniszczenie danych w komputerze"[62], oraz w wyroku z dnia 24 maja 2011 r., w którym SN zajmuje jednoznaczne stanowisko, że „Ochrona spraw prywatnych dotyczy nie tylko pracownika, ale także jego firmy. Wszelkie informacje prywatne pracodawcy, stanowiące jego własność lub dobro osobiste, które nie są upublicznione lub kierowane do pracownika, nie powinny być przez pracownika nagrywane

[57] Por. także: art. 55^1 pkt 8 k.c.

[58] W. Zatorski, *op. cit*., s. 16–19; P. Zawirska, *op. cit*., s. 397–399. Por. także: A. Kubiak-Cyrul, *Ochrona dóbr osobistych osób prawnych*, [w:] *Dobra osobiste w XXI wieku. Nowe wartości, zasady, technologie*, red. J. Balcarczyk, Warszawa 2012, s. 486–503.

[59] Por. dyskusję na ten temat: Z. Góral, *O kodeksowym katalogu…*, s. 43–43.

[60] Por. treść podstawowych zasad prawa pracy zawartych w przepisach Kodeksu pracy (art. 10 – art. 18^3 k.p.).

[61] Wyrok SN z dnia 1 czerwca 2012 r., II PK 250/11, OSNP 2013, nr 11–12, poz. 127.

[62] Wyrok SN z dnia 4 września 2013 r., II PK 355/12, OSNP 2014, nr 11, poz. 158.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 27/11/2026 07:18:02

i gromadzone. Nagrywanie bez zgody pracodawcy jego rozmów może stanowić podstawę rozwiązania umowy o pracę".[63] Panuje powszechne przekonanie, że stosunek pracy jest oparty na zasadzie wzajemnej lojalności[64] i zaufaniu[65] obydwu stron stosunku pracy, co musi ostatecznie prowadzić do konstatacji, że każdy pracodawca, tak jak każdy pracownik, powinien być objęty ochroną w zakresie swoich praw osobistych.

Na gruncie aktualnie obowiązujących przepisów prawa pracy podstawę normatywną dla ochrony dóbr osobistych pracodawcy należy upatrywać w pracowniczym obowiązku dbałości o dobro pracodawcy[66], wyrażonym w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. „Dobro" pracodawcy jest pojęciem szerszym i ogólniejszym niż „potrzeby" pracodawcy, do której to kategorii ustawodawca odwołuje się często w Kodeksie pracy[67], i obejmuje interesy majątkowe i niemajątkowe, których naruszenie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę materialną lub niematerialną. Obowiązek pracownika dbałości o dobro pracodawcy jest metaobowiązkiem wyznaczającym granice wszelkich innych jego powinności. W świetle obecnego stanu prawnego pozostaje go potraktować jako obowiązek wzajemny w stosunku do obowiązku pracodawcy poszanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika, będący wyrazem jednej z podstawowych zasad prawa pracy. Z tych też powodów obowiązek dbałości o dobro pracodawcy ustawodawca powinien włączyć do grupy podstawowych zasad prawa pracy. Zasada taka stanowiłaby jasne kryterium dopuszczalności korzystania z przepisów Kodeksu cywilnego do stosunku pracy, szczególnie w sytuacji, gdy prawo pracy nie regulowałoby jakiejś sfery uprawnień po stronie pracodawcy.

Niezależnie od tego, w ramach kolejnych wniosków *de lege ferenda*, należy postulować zawarcie w Kodeksie pracy normy zobowiązującej pracowników do poszanowania dóbr osobistych pracodawcy, ze wskazaniem przykładu tych dóbr. Przepis ten pełniłby także istotną rolę edukacyjną, uświadamiając pracownikom, jakiego rodzaju dobra pracodawcy mogą narazić swoim bezprawnym zachowaniem. Wszystko to powinno ostatecznie prowadzić do zmian w postrzeganiu ochronnej funkcji prawa pracy, która nie może być, tak jak dotychczas, zarezer-

[63] Wyrok SN z dnia 24 maja 2011 r., II PK 299/10, OSNP 2012, nr 13–14, poz. 170.

[64] Por. m.in. H. Szewczyk, *Obowiązek współdziałania stron w wykonywaniu zobowiązań oraz obowiązek lojalności stron jako składniki zobowiązaniowych stosunków pracy*, „Monitor Prawa Pracy" 2013, nr 4, s. 175–178.

[65] M. Gersdorf, M. Giaro, *Zaufanie jako cecha umownego stosunku zatrudnienia*, [w:] *Z aktualnych zagadnień prawa pracy i zabezpieczenia społecznego. Księga jubileuszowa Profesora Waleriana Sanetry*, red. B. Cudowski, J. Iwulski, Białystok 2013, s. 116–126.

[66] Pomimo że ustawodawca używa w treści art. 100 § 2 pkt 4 k.p. zwrotu: „dobro zakładu pracy", uważam, że obowiązek ten należy traktować podmiotowo jako obowiązek dbałości o dobro pracodawcy.

[67] Por. np. art. 42 § 4 k.p., art. 151 § 1 pkt 2 k.p., art. 164 § 2 k.p.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 27/11/2026 07:18:02

wowana wyłącznie dla pracownika[68], ale trzeba w niej również dostrzegaćochronę pracodawcy.

BIBLIOGRAFIA

Boruta I., *Godność człowieka – kategorią prawa pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2001, nr 8.
Boruta I., *Komentarz do art. 11[1]k.p.*, [w:] *Zmiany w Kodeksie pracy*, red. Z. Hajn, Warszawa 1996.
Boruta I.,*Ochrona dóbr osobistych pracownika*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 1982, nr 2.
Dörre-Nowak D., *Ochrona godności i innych dóbr osobistych pracownika*, Warszawa 2005.
Dyczkowski M., *Wsparcie ochrony dóbr osobistych pracowników*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2001, nr 5.
Dyoniak A., *Z problematyki ochrony dóbr osobistych pracownika w prawie polskim i RFN*, „Studia Prawnicze" 1991, nr 1.
Fenichel Z., *Zarys polskiego prawa robotniczego*, Kraków 1930.
Gersdorf M., Giaro M., *Zaufanie jako cecha umownego stosunku zatrudnienia*, [w:] *Z aktualnych zagadnień prawa pracy i zabezpieczenia społecznego. Księga jubileuszowa Profesora Waleriana Sanetry*, red. B. Cudowski, J. Iwulski, Białystok 2013.
Góral Z., *Kontrola pracownika a zasada ochrony jego godności i innych dóbr osobistych – zagadnienia wybrane*, [w:] *Kontrola pracownika – możliwości techniczne i dylematy prawne*, red. Z. Góral, Warszawa 2010.
Góral Z., *O kodeksowym katalogu zasad indywidualnego prawa pracy*, Warszawa 2011.
Góral Z., *Pracownicza odpowiedzialność porządkowa*, „Acta Universitatis Lodziensis. Folia Iuridica" 1987, nr 29.
Jankowiak J., *Glosa do wyroku Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 31 grudnia 2009 r., III A Pa 24/09*, OSP 2012.
Jankowiak J., *Glosa do wyroku SN z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 311/08*, „Przegląd Sądowy" 2011, marzec.
Jankowiak J., *Indywidualne bhp jako dobro osobiste*, „Państwo i Prawo" 2009, nr 5.
Jończyk J., *Spory ze stosunku pracy*, Warszawa 1965.
Jończyk J., *Zagadnienie ochrony dóbr osobistych w prawie pracy*, „Państwo i Prawo" 1963, nr 5–6.
Kuba M., *Prawne formy kontroli pracownika w miejscu pracy*, Warszawa 2015.
Kubiak-Cyrul A., *Ochrona dóbr osobistych osób prawnych*, [w:] *Dobra osobiste w XXI wieku. Nowe wartości, zasady, technologie*, red. J. Balcarczyk, Warszawa 2012.
Kuczyński T., *O właściwościach pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2004, nr 7.
Latos-Miłkowska M., *Ochrona interesu pracodawcy*, Warszawa 2013.
Liszcz T., *Nietypowe stosunki pracy w Projekcie kodeksu pracy*, [w:] *Problemy zatrudnienia we współczesnym ustroju pracy. Księga jubileuszowa na 55-lecie pracy naukowej i dydaktycznej Profesora Włodzimierza Pietrowskiego*, red. Z. Niedbała, M. Skąpski, Poznań 2009.
Liszcz T., *Ochrona prywatności pracownika w relacjach z pracodawcą*, „Monitor Prawa Pracy" 2007, nr 1.
Liszcz T., *Podporządkowanie pracownika a kierownictwo pracodawcy – relacja pojęć*, [w:] *Z zagadnień współczesnego prawa pracy. Księga jubileuszowa Prof. H. Lewandowskiego*, red. Z. Góral, Warszawa 2009.

[68] Inaczej: M. Skąpski, *Ochronna funkcja prawa pracy w gospodarce rynkowej*, Zakamycze 2006, s. 447. Por. także: A Sobczyk, *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*, t. I, Warszawa 2013, s. 13–15, 33.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 27/11/2026 07:18:02

Liszcz T., *Prawna ochrona niepracowniczego zatrudnienia na podstawie umowy według projektu Kodeksu pracy*, [w:] *Jedność w różnorodności. Studia z zakresu prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i praktyki społecznej. Księga pamiątkowa dedykowana Profesorowi Wojciechowi Muszalskiemu*, red. A. Patulski, K. Walczak, Warszawa 2009.

Masewicz W., *Komentarz do art. 99 k.p.*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. J. Jończyk, Warszawa 1977.

Mednis A., *Ochrona prywatności i danych osobowych w przepisach prawa pracy – problemy interpretacyjne i konfrontacja z praktyką*, [w:] *Ochrona danych osobowych podmiotów objętych prawem pracy i prawem ubezpieczeń społecznych*, red. T. Wyka, A. Nerka, Warszawa 2012.

Mielczarek M.A., *Realizacja wolności religijnej w zatrudnieniu pracowniczym*, Warszawa 2013.

Nerka A., Kuba M., *Pracowniczy obowiązek dbałości o dobro pracodawcy – sprawozdanie z konferencji*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2014, nr 6.

Nycz T., *Glosa do wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 24 października 2000 r.*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2002, nr 4.

Piątkowski J., *Glosa do uchwały SN z dnia 28 października 1975 r.*, „Państwo i Prawo" 1976, nr 11.

Piszczek J.A., *Cywilnoprawna ochrona godności pracownika*, Toruń 1981.

Raczyński A., *Polskie prawo pracy*, Warszawa1930.

Skąpski M., *Ochronna funkcja prawa pracy w gospodarce rynkowej*, Zakamycze 2006.

Skąpski M., *Wpływ pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy na zakres kompetencji pracodawcy do kontrolowania pracownika*, [w:] *Kontrola pracownika – możliwości techniczne i dylematy prawne*, red. Z. Góral, Warszawa 2010.

Sobczyk A., *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*, t. I, Warszawa 2013.

Szczepański W., *Prawo pracy w świetle orzeczeń sądowych*, Warszawa 1933.

Szewczyk H., *Obowiązek współdziałania stron w wykonywaniu zobowiązań oraz obowiązek lojalności stron jako składniki zobowiązaniowych stosunków pracy*, „Monitor Prawa Pracy" 2013, nr 4.

Szewczyk H., *Ochrona dóbr osobistych w zatrudnieniu*, Warszawa 2007.

Szewczyk H., *Wolność sumienia i religii w stosunkach zatrudnienia*, [w:] *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, red. A. Świątkowski, Kraków 2006, nr 9.

Szpunar A., *Glosa do chwały 7 sędziów SN z dnia 21 stycznia 1977 r.*, OSPiKA 1977, poz. 123.

Szpunar A., *Ochrona dóbr osobistych*, Warszawa 1979.

Wratny J., *Komentarz do art. 11[1] k.p.*, [w:] *Nowy kodeks pracy z komentarzem*, red. J. Wratny, Warszawa 1996.

Wujczyk M., *Prawo pracownika do ochrony prywatności*, Warszawa 2012.

Wyka T., *Konstytucyjne prawo każdego do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy a zatrudnienie na innej podstawie niż stosunek pracy oraz praca na własny rachunek – uwagi de lege ferenda*, „Gdańskie Studia Prawnicze" 2007, t. XVII.

Wyka T., *Ochrona zdrowia i życia pracownika jako element treści stosunku pracy*, Warszawa 2003.

Wyka T., *Od bezpieczeństwa socjalnego w stronę bezpieczeństwa osobowego – o zmianach w Kodeksie pracy*, [w:] *Stosunki zatrudnienia w dwudziestoleciu społecznej gospodarki rynkowej. Księga pamiątkowa z okazji jubileuszu 40-lecia pracy naukowej Profesor Barbary Wagner*, Warszawa 2010.

Wyka T., *Prawne pojęcie mobbingu i jego skutki zdrowotne*, [w:] *Wieloaspektowość lobbingu w stosunkach pracy*, red. T. Wyka, Cz. Szmidt, Warszawa 2012.

Zatorski W., *Naruszenie dóbr osobistych pracodawcy*, Warszawa 2011.

Zawirska P., *Ochrona dóbr osobistych pracodawcy będącego osobą prawną*, „Monitor Prawa Pracy" 2014, nr 8.

Pobrane z czasopisma Studia Iuridica Lublinensia **http://studiaiuridica.umcs.pl**
Data: 27/11/2026 07:18:02

SUMMARY

According to the thesis proposed in the article the Labour code does not ensure equal level of protection for both parties to the employment contract. It evidently gives preferential treatment to the employee, for the protection of employees' personal value is a fundamental rule of labour law. It is suggested to introduce the rule of the employer's personal values protection as one of the *de lege ferenda* conclusions. It would lead to a change in the perception of the protective role of labour law as a factor ensuring protection for both parties to the employment contract.

Keywords: employee, employer, personal values, protective role of labour law

UMCS