

# Taśmy prawdy weszły do firm. Coraz częściej nagrywamy przełożonych



**Karolina Topolska**

karolina.topolska@infor.pl

KAROLINA TOPOLSKA

karolina.topolska@infor.pl

## To broń obosieczna

**Pracownicy nagrywają pracodawców. Jeszcze nie zawsze i nie wszędzie, ale takich przypadków jest dziś zdecydowanie więcej niż kiedyś. I, co ciekawe, sądy często uwzględniają takie dowody. Trzeba jednak mieć z tyłu głowy odpowiedzialność cywilną wobec pracodawcy m.in. za naruszenie dóbr osobistych**

Gdy mowa o nagraniu w miejscu pracy, na myśl przychodzi przede wszystkim instytucja monitoringu, czyli np. rejestrowanie pracy zatrudnionych za pośrednictwem kamer. Dużo mówi się o tym zwłaszcza w kontekście ubiegłorocznej nowelizacji kodeksu pracy, wprowadzonej w związku z RODO, na mocy której w k.p. pojawiły się przepisy regulujące tę materię. Dużo rzadziej mówi się natomiast o nagraniach wykonywanych przez samych pracowników, choć to zjawisko coraz częściej spotykane w praktyce. Okazuje się bowiem, że zatrudnieni nagrywają swoich przełożonych i pracodawców, a czasami także współpracowników. Oczywiście bez uprzedzenia i zgody drugiej strony.

Pracownicy potajemnie nagrywają rozmowy prowadzone ze swoimi przełożonymi zwłaszcza wtedy, gdy przygotowują się do sporu sądowego z pracodawcą – wskazuje Krzysztof Gruszka, radca prawny, prawnik w kancelarii Raczkowski Paruch w biurze w Katowicach.

Nagrywanie pracodawców przez pracowników może mieć miejsce zwłaszcza wtedy, gdy pracownik chce chronić własne dobro, które postrzega jako dobro wyższego rzędu, np. swoje zdrowie. Wówczas ucieka się do pozyskania dowodów negatywnych zachowań przełożonego lub współpracowników w postaci nagrań dokonanych bez uprzedzenia. Bywa, że takie „owoce zatrutego drzewa” trafiają do sądów pracy, pracownicy na nich opierają bowiem swoje roszczenia. Spotykamy się w praktyce z wykorzystywaniem takich nagrań przez zatrudnionych – mówi z kolei Michał Chodkowski, adwokat, partner w kancelarii Łaszczuk i Wspólnicy.

Zdaniem Krzysztofa Gruszki nagrywanie przełożonych przez pracowników to dziś temat bardzo aktualny. – Takie zjawiska mogą przybierać na sile. Od kilku lat postępowań, w których ktoś ujawnia fakt nagrania i jego treść powołuje jako dowód, jest coraz więcej – zauważa.

To zresztą nie tylko jego opinia. Podobne spostrzeżenia mają też inni prawnicy.

– W ostatnich pięciu latach obserwuję wzrost liczby spraw, w których pojawia się nagranie pracownika. Dostaję też wiele pytań dotyczących dopuszczalności

nagrywania pracodawców i powoływania takich nagrań przed sądem – wskazuje dr Małgorzata Pundyk-Glet, właściciel kancelarii [www.kancelaria-porada.pl](http://www.kancelaria-porada.pl) oraz Ogólnopolskiej Szkoły Prawa.

– Na przestrzeni ostatniego półrocza miałam trzy lub cztery takie przypadki – podaje z kolei dr Magdalena Zwolińska, adwokat, partner w kancelarii NGL Wiater.

### Nowe czasy, nowe metody

Jak wskazują eksperci, na popularyzację praktyki nagrywania przełożonych przez podwładnych ma wpływ przede wszystkim większa techniczna dostępność takich rozwiązań. W dyktafon wyposażony jest już niemal każdy telefon. Również zakup bardziej zaawansowanych czy nieoczywistych urządzeń, niewzbudzających żadnych podejrzeń, takich jak np. rejestrator dźwięku schowany w długopisie, nie stanowi dziś żadnego problemu. Oferują je m.in. popularne internetowe serwisy handlowe.

– Na większą popularność nagrań ma niewątpliwie wpływ postęp technologiczny. Ponadto mamy obecnie rynek pracownika, a to powoduje, że pracownicy są coraz bardziej pewni siebie, odważni, a nawet zuchwali – zauważa Krzysztof Gruszka. Zauważa przy tym, że z jego doświadczeń wynika, iż na dowód z nagrania przełożonego lub współpracownika częściej powołują osoby na wyższych stanowiskach i bardziej świadome swoich praw. Pracownicy wychodzą przy tym z założenia, że tego rodzaju działanie to jedyna możliwość udowodnienia swoich racji przed sądem.

Pracownik uważany jest, także na gruncie orzecznictwa, za słabszą stronę stosunku pracy, a wobec tego może mieć ograniczone możliwości, by wykazać zaniedbania pracodawcy czy fakt łamania przez niego prawa. Dlatego zatrudnieni decydują się na rejestrację rozmów, nie informując o tym przełożonego czy współpracownika. Chcą bowiem dysponować dowodem ujawniającym zachowania bądź wypowiedzi, które w przypadku świadomości bycia nagrywanym najpewniej nie miałyby miejsca. Może to dotyczyć np. ustnej argumentacji użytej przy zakończeniu współpracy, która różni się od tej znajdującej się na wypowiedzeniu – wskazuje mecenas Gruszka.

Procesy w związku ze zwolnieniem pracownika to jednak niejedynie sprawy, w których wykorzystywane są nagrania wykonane przez pracowników z ukrycia. Eksperci wskazują również, że bardzo często potajemnie zarejestrowane rozmowy pojawiają się w sprawach dotyczących dyskryminacji oraz mobbingu.

Pracownicy nagrywają swoich przełożonych również wtedy, gdy u pracodawcy mają miejsce nietypowe praktyki, np.

Trudno nie odnieść wrażenia, że „taśmy” stały się ostatnio bardzo modne. Nagrania prowadzone z ukrycia grały znaczącą rolę w aferach podsłuchowej i podkarpackiej, głośno było też o taśmach Kaczyńskiego czy nagraniach Leszka Czarneckiego w aferze Komisji Nadzoru Finansowego. Ale potajemne nagrania obecne są nie tylko w polityce. Coraz więcej jest ich także w życiu codziennym Polaków. Nagrywanie bywa dziś standardową procedurą w przypadku zatrudnienia opiekunki do dziecka czy w sprawach rozwodowych. Nie dziwi więc, że rejestrowanie rozmów z ukrycia stało się orężem również w stosunkach pracy. Eksperci są zgodni – dzięki większej dostępności urządzeń do nagrywania dźwięku (i obrazu) oraz prostocie ich użycia pracownicy coraz chętniej korzystają z nich, by zyskać dowód niewłaściwego zachowania ze strony szefa czy współpracownika. Posiadanie haków na pracodawcę czy członka zespołu ma być zabezpieczeniem na przyszłość – na wypadek ewentualnego procesu sądowego.

Nagrywanie bez wiedzy i zgody osoby nagrywanej z pewnością jest kontrowersyjne i nieetyczne. Mimo to sądy pracy dopuszczają takie dowody – zwłaszcza w procesach o dyskryminację i mobbing. Uznają bowiem, że w tym przypadku dobra osobiste, w tym prawo do prywatności, muszą ustąpić przed prawem pracownika do sprawiedliwego procesu.

Nie jest jednak tak, że nagrywać z ukrycia można bez żadnych hamulców. Eksperci wskazują, że co do zasady nagranie rozmowy, w której się uczestniczy, nie jest przestępstwem, ale zakładanie podsłuchów i rejestrowanie konwersacji innych – już tak. Niemniej jednak nagrania naruszają dobra osobiste osób nagrywanych, a wobec tego nagrywający muszą liczyć się z odwetem w postaci procesu o naruszenie tych dóbr.

W grę mogą wchodzić także roszczenia odszkodowawcze czy postępowania o naruszenie tajemnicy przedsiębiorstwa. Czasami nagrania mogą być powodem zwolnienia z pracy albo nieprzywrócenia do niej przez sąd. Niebezpieczeństwem tkwi również w spowszednieniu takich nagrań, co z pewnością nie jest pożądanym zjawiskiem społecznym. ©

niejednoznaczne reguły przyznawania premii, specyficzne polecenia itp. – mówi dr Małgorzata Pundyk-Glet.

Doktor Magdalena Zwolińska zwraca natomiast uwagę, że nagrania takie pojawiają się także w przypadku przeprowadzenia oceny pracownika.

Eksperti podkreślają jednocześnie, że nagrania nie zawsze dotyczą pracodawcy czy przełożonych, ale czasami także kolegów z pracy. – Jedną ze spraw, którą się zajmowaliśmy, dotyczyła podejrzenia molestowania seksualnego pracownicy przez współpracownika. Kobieta nagrała kolegę z pracy, a następnie nagrania przekazała pracodawcy na potrzeby wewnętrznego postępowania wyjaśniającego. Po zakończeniu czynności wyjaśniających rozwiązano z nim umowę o pracę. Były pracownik odwołał się wprawdzie od oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, jednak gdy okazało się, jakimi dowodami dysponuje druga strona i jak przebiegło postępowanie wyjaśniające, cofnął pozew i poniósł koszty procesu – opisuje mecenas Michał Chodkowski.

### Przed sądem: i tak, i nie

Eksperti są zgodni: trudno udzielić jednej odpowiedzi na pytanie, czy dowód z nagrań wykonanych przez pracownika bez wiedzy osoby nagranej jest dopuszczalny w procesie sądowym. Nie wynika ona bowiem jednoznacznie i wyraźnie z przepisów, a orzecznictwo sądowe jest niejednolite.

– Sądy różnie podchodzą do takich nagrań – mówi dr Małgorzata Pundyk-Glet. Dodaje przy tym, że decyzja o dopuszczeniu nagrania jako dowodu w postępowaniu zawsze pozostaje w gestii sądu. A ten musi wówczas wyważyć dwie wartości: konstytucyjne prawo do prywatności (lub prawo do ochrony innego dobra osobistego) oraz prawo do sprawiedliwego procesu.

Wtórnie jej dr Magdalena Zwolińska, która na podstawie przeglądu orzecznictwa ocenia, że mniej więcej w połowie analizowanych przez nią spraw taki dowód był dopuszczony, a w połowie nie. – Nie jest więc tak, że sądy z automatu dopuszczają nagrania czy transkrypcje nagrań jako dowód. Wymaga to każdorazowej analizy. Często jednak rozstrzyga się na korzyść zatrudnionych – zauważa Monika Krzyszkowska-Dąbrowska, radca prawny kierujący praktyką prawa pracy w Linklaters.

Z obserwacji Katarzyny Bogatko, radczynie prawnej z Polskiego Towarzystwa Prawa Antydyskryminacyjnego, wynika natomiast, że w sprawach dotyczących dyskryminacji i mobbingu sądy z reguły dopuszczają tego typu dowody, choć oczywiście zależy to od okoliczności sprawy. – Przynajmniej oddalenie przez sąd wniosku o dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z nagrań, tak jak każdego innego dowodu, wynikają z przepisów postępowania cywilnego. Sąd zatem będzie mógł oddalić taki wniosek np. wtedy, gdy dowód nie ma istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy bądź fakty, na okoliczność których ma być przeprowadzony dowód, są faktami przyznanymi przez stronę przeciwną. W pierwszej kolejności podlega ocenie zatem to, czy dowód z nagrania jest konieczny w danej sprawie. Nie słyszałam jednak o sytuacji, by sąd odmówił dopuszczenia takiego dowodu np. z tego względu, że nagranie narusza dobra osobiste, choć oczywiście kwestia ta może być rozpatrywana w osobnym procesie – stwierdza ekspertka. Katarzyna Bogatko dodaje przy tym, że w sprawach dotyczących dyskryminacji czy mobbingu są to bardzo ważne dowody, zwłaszcza biorąc pod uwagę, że pozycja pracownika w takich postępowaniach jest zawsze słabsza. – Oczywiście nie jest tak, że to jedyny możliwy dowód. Katalog środków dowodowych jest bowiem otwarty. Okoliczność ta umożliwia nam zresztą powoływanie w procesie dowodu z nagrań. Niemniej jednak sprawy o dyskryminację i mobbing to sprawy szczególne, a w związku z tym sądy powinny dopuszczać w nich takie dowody i opierać na nich swoje wyroki – przekonuje. Wskazuje jednocześnie, że czasami taki dowód okazuje się kluczowy, najważniejszy dla postępowania. Tak było w jednej

### OPINIE EKSPERTÓW

## Zarejestrowanych rozmów nie wolno publikować



DR MAŁGORZATA PUNDYK-GLET

właściciel kancelarii [www.kancelaria-porada.pl](http://www.kancelaria-porada.pl) oraz Ogólnopolskiej Szkoły Prawa

Wbrew powszechnej opinii nagrywanie rozmów, w których nagrywający pracownik uczestniczy, nie jest penalizowane. W przypadku takim nie można postawić pracownikowi zarzutu, że uzyskuje dane dla niego nieprzeznaczone (por. wyrok Sądu Rejonowego Szczecin Centrum w Szczecinie z 12 lutego 2019 r., sygn. akt IX P 36/18). Dowód uzyskany w ten sposób może zostać przez sąd cywilny dopuszczony, nawet jeśli pracownik nie poinformował pracodawcy/przełożonego o nagraniu. W taki sposób wypowiedział się Sąd Rejonowy w Sandomierzu w wyroku z 6 czerwca 2016 r. (sygn. akt IV P 199/15). Sąd zauważył, że kodeks postępowania cywilnego dopuszcza włączenie do procesu materiału dowodowego pochodzącego z utrwalonych pomiędzy stronami rozmów. Dopuszczalne jest przeprowadzenie dowodu z nagrań dokonanych osobiście przez osoby występujące w charakterze stron, które będąc uczestnikami rozmowy, nie naruszają przepisów chroniących tajemnicę komunikowania (art. 49 Konstytucji RP). W przypadku naruszenia innych praw o charakterze bezwzględny (dóbr osobistych, prawa do prywatności) brak bezprawności wynika z realizacji prawa do sądu. Prawo do sądu określone w art. 45 Konstytucji RP, a także przepisy kodeksu postępowania cywilnego zezwalają na naruszenie wymienionych dóbr z uwagi na przedmiot postępowania, który został przedstawiony przez stronę pod osąd sądu i realizację ochrony jej praw podmiotowych w postępowaniu sądowym. Decyzja o dopuszczeniu dowodu uzyskanego w taki sposób powinna uwzględniać szczególne okoliczności konkretnej sprawy, które w jednym przypadku mogą usprawiedliwić danie pierwszeństwa dążeniu do rozpatrzenia sprawy zgodnie z prawdą materialną, a w innym przypadku danie pierwszeństwa prawu do ochrony tajemnicy komunikowania się. Zdaniem sądu

bardziej rygorystyczne stanowisko należałoby stosować do nielegalnych podsłuchów rozmów prowadzonych przez osoby trzecie czy nielegalnych działań takiego typu jak przejmowanie cudzej korespondencji lub hakerskie włamanie do skrzynki odbiorczej poczty elektronicznej.

Nie oznacza to jednak, że pracownik ma prawo dowolnie korzystać z nagrań. Ich użycie może nastąpić jedynie w prawnie uzasadnionych okolicznościach. Nie wolno tych rozmów publikować ani udostępniać podmiotom innym niż organy wymiaru sprawiedliwości.

Należy mieć także na uwadze, że nagrywanie przez pracownika rozmowy z pracodawcą bez jego wiedzy lub zgody może naruszać dobra osobiste pracodawcy w sytuacji, gdy pracownik nie wykaże, że był w pracy traktowany niezgodnie z prawem lub w sposób naganny. W takim wypadku pracownik naraża się na odpowiedzialność cywilną za naruszenie dóbr osobistych (tak Sąd Najwyższy w wyroku z 31 stycznia 2018 r., sygn. akt I CSK 292/17). Zdaniem SN potajemne nagranie prowadzonej rozmowy narusza swobodę wypowiedzi i prywatność rozmówcy, dlatego działanie takie spotyka się z powszechną dezaprobatą w społeczeństwie. Dlatego też w judykaturze dopuszcza się m.in. możliwość rozwiązania umowy przez pracodawcę ze względu na potajemne nagrywanie rozmów przez pracownika, ponieważ ochrona prywatności działa w obie strony (wyrok SN z 24 maja 2011 r., sygn. akt II PL 299/10).

Nie ma też znaczenia, czy doszło do bezprawnego wykorzystania nagrania, ponieważ ochrona przysługuje już w przypadku samego zagrożenia dóbr osobistych (art. 24 par. 1 kodeksu cywilnego), choćby w postaci ujawnienia jego treści w przyszłości. W takim przypadku potajemnie nagraniem rozmówcy może przysługiwać żądanie zniszczenia nagrania i jego kopii.

Z tych powodów do wykorzystywania nagrań należy podchodzić z ostrożnością. Należy również pamiętać, że choć w praktyce nagrania są wykorzystywane jako dowód w postępowaniach sądowych, to jednak decyzja o ich dopuszczeniu zawsze pozostaje w gestii sądu.



## Jest ryzyko zbierania dowodów „na wszelki wypadek”



DR MAGDALENA ZWOLIŃSKA

adwokat, partner w kancelarii NGL Wiater

Przepisy prawa nie regulują wprost problemu dopuszczalności dowodów z nagrań. Z kolei linia orzecznicza Sądu Najwyższego nie jest jednolita. Sądy pracy są skłonne przyjmować tego typu nagrania w charakterze dowodu z uwagi na zdecydowanie mniej uprzywilejowaną pozycję pracownika jako strony stosunku pracy, co często utrudnia mu dowodzenie bezprawnego działania pracodawcy. Dotyczy to głównie spraw z zakresu mobbingu i dyskryminacji. Przyjęcie nagrania w charakterze dowodu zależy od przeprowadzenia oceny, czy dowód – ze względu na swoją treść i sposób uzyskania – nie narusza gwarantowanego przez art. 47 Konstytucji RP prawa do prywatności osoby nagranej, a jeżeli tak, to czy naruszenie tego prawa może znaleźć uzasadnienie w potrzebie zapewnienia innej osobie prawa do sprawiedliwego procesu (art. 45 Konstytucji RP). Dowód z nagrania utrwalonego bez zgody jednego z uczestników rozmowy mogą jednak dyskwalifikować okoliczności, w jakich nastąpiło nagranie, jeżeli wskazują one jednoznacznie na poważne naruszenie zasad współzycia społecznego, np. przez naganne wykorzystanie trudnego położenia, stanu psychicznego lub psychofizycznego osoby, z którą rozmowa była prowadzona. Wyrażenie przez osoby nagrane zgody na wykorzystanie nagrania w celach dowodowych przed sądem cywilnym usuwa zazwyczaj przeszkodę, jaką stanowi nielegal-

ne pozyskanie nagrania. Natomiast brak takiej zgody wymaga przeprowadzenia oceny, czy dowód nie narusza prawa do prywatności osoby nagranej (tak SN w wyroku z 22 kwietnia 2016 r., sygn. akt II CSK 478/15).

Ochrona spraw prywatnych dotyczy nie tylko pracownika, lecz także pracodawcy i jego firmy. Dlatego nagrywanie bez zgody pracodawcy jego rozmów może stanowić podstawę rozwiązania umowy o pracę także w trybie dyscyplinarnym (tak SN w wyroku z 24 maja 2011 r., sygn. akt II PK 299/10). Jeśli zaś chodzi o roszczenia, jakie przysługują osobom nagrywanym, to w grę wchodzi przede wszystkim ochrona dóbr osobistych (wyrok SN z 31 stycznia 2018 r., sygn. akt I CSK 292/17). Otwarty katalog dóbr osobistych pozwala na objęcie pojęciem swobody wypowiedzi możliwości decydowania nie tylko o treści wypowiedzi, lecz także o tym, czy wypowiedź werbalna (albo też niewerbalna) zostanie utrwalona, w jakiej formie, w jakim celu i przez kogo. Potajemne nagrywanie rozmówcy narusza dobro osobiste w postaci swobody wypowiedzi oraz sferę prywatności rozmówcy, a w przypadku osób prawnych sferę poufności. Dokonywanie potajemnego nagrywania innych osób, np. współpracowników, nie powinno być akceptowane. Takie zachowania są często źródłem konfliktów w zespole i prowadzą do utraty wzajemnego zaufania jego członków. Rozwój techniki powoduje, że nagrywanie rozmów staje się bardzo proste i dostępne dla każdego, kto posiada telefon komórkowy. Dlatego dopuszczanie tego typu praktyk może w konsekwencji prowadzić do zbierania dowodów „na wszelki wypadek”, do utrwalania przez pracowników różnych sytuacji w zakładzie pracy – nawet takich, które nie wymagają podejmowania tego typu działań w celu ochrony pracownika.



z prowadzonych przez PTPA spraw o dyskryminację ze względu na płeć. – Co ciekawe, dotyczyła ona mężczyzny, który został zwolniony z pracy po tym, jak złożył wniosek o urlop ojcowski. Po tym fakcie nagrał rozmowę z pracodawcą, w której ten wyraźnie przyznał, że był to powód rozwiązania z nim umowy. Gdyby nie to nagranie, na pewno trudniej byłoby pracownikowi uprawdopodobnić, że dyskryminacja miała miejsce. Musimy bowiem pamiętać, że w sprawach o dyskryminację obowiązuje odwrócenie ciężaru dowodu, ta więc po uprawdopodobnieniu danej okoliczności przez pracownika to pracodawca musi wykazać, że dyskryminacja w ogóle nie miała miejsca. W przypadku jednoznacznego nagrania jest dla niego nie lada kłopotem – zauważa Katarzyna Bogatko.

Zdaniem dr Magdaleny Zwolińskiej do dowodów z nagrań prowadzonych przez pracowników z ukrycia należy jednak podchodzić z ostrożnością, m.in. z uwagi na to, że taką rozmową, a tym samym potencjalnym dowodem, łatwo jest manipulować. Ponadto w jej ocenie akceptowanie praktyk potajemnego nagrywania jest niebezpiecznym zjawiskiem. – Może to w konsekwencji prowadzić do zbierania dowodów „na wszelki wypadek”, do utrwalania przez pracowników różnych sytuacji w zakładzie pracy, nawet takich, które nie wymagają podejmowania tego typu działań w celu ochrony pracownika – przekonuje.

### Nie wszystko się nadaje

Warto podkreślić, że nawet jeśli sąd zgodzi się na wykorzystanie dowodu z na-

grań w procesie, sukces pracownika nie jest jeszcze przesądzony. – Dopuszczenie każdego dowodu jest warunkowane okolicznościami danego przypadku. Nawet gdy sąd dopuści dany dowód, to nie oznacza jeszcze, że da mu wiarę. Wypowiedź wyrwana z kontekstu może np. sugerować, że ktoś kogoś atakuje, ale po odślusowaniu całości dostrzeżemy, że ataku nie ma, a rozmowa dotyczy np. statystyk w dziale. Znaczenie ma również to, jak taki dowód wypada w konfrontacji z innymi dowodami, bo np. może być świadek, który zaprzecza, że atak na pracownika miał miejsce – zauważa Krzysztof Gruszka.

Podobnego zdania jest Katarzyna Bogatko. – To nie jest tak, że dowód z nagrania powinien być uwzględniony w każdej sprawie. Z pewnością nie zasługują na to dowody niskiej jakości bądź gdy istnieje podejrzenie, że nagranie zostało spreparowane na potrzeby procesu, np. gdy stanowi zlepek różnych rozmów. O tym zaś, czy dowód z nagrania jest wiarygodny, sąd zdecydował po przeanalizowaniu całego zebranego w sprawie materiału dowodowego – stwierdza.

Prawnicy podkreślają przy tym, że zupełnie odrębne zagadnienie stanowią nagrania, których sam nagrywający nie jest stroną. Ich zdaniem są one niedopuszczalne. – Jest to sytuacja szczególnie rażąca, jeżeli pracownik nagrywa rozmowy, w których sam nie uczestniczy, np. poprzez instalację podsłuchu. Takie działania stanowią już przestępstwo z art. 267 par. 3 kodeksu karnego, za które grozi kara pozbawienia wolności do lat dwóch. Dotyczy to jednak przypadków, kiedy nagrana rozmowa miała charakter poufny – zastrzega Krzysztof Gruszka. Jak wyjaśnia mecenas, pracownik nie odpowie więc karnie za rozmowy nagrane np. na open-space czy w firmowej kuchni, chyba że z nagrania wynikać będzie poufny charakter prowadzonych tam rozmów. I dodaje, że nagranie uzyskane w wyniku popełnienia przestępstwa wyklucza możliwość jego przedłożenia jako dowodu w postępowaniu cywilnym.

#### Niebezpieczeństwo roszczeń

Z pracowniczego punktu widzenia nagrania są sposobem na to, aby pomóc sobie w sądzie. Czasami jednak wykorzystanie czy nawet samo ujawnienie potajemnych nagrań może się obrócić przeciwko pracownikowi. W ten sposób nagrywający może bowiem sprowadzić na siebie kłopoty w postaci procesu cywilnego lub karnego zainicjowanego przez drugą stronę. Zwłaszcza jeśli pracownik zdecyduje się nie tylko ujawnić nagrania przed sądem, lecz także udostępnić je innym podmiotom. Wówczas powinien liczyć się z roszczeniami z tytułu naruszenia dóbr osobistych pracodawcy i/lub przełożonego bądź innej nagranej osoby. – Przede wszystkim chodzi o takie dobra osobiste, jak swoboda wypowiedzi oraz prywatność rozmówcy, a w przypadku osób prawnych – sfera poufności – zauważa dr Magdalena Zwolińska. Ponadto z ochrony przewidzianej dla dóbr osobistych korzysta również tajemnica rozmów, tożsamość uczestniczących w nich osób czy nawet same informacje o fakcie ich prowadzenia, czasie trwania lub treści przekazu (tak Sąd Apelacyjny w Warszawie w wyroku z 26 kwietnia 2013 r., sygn. akt I ACA 1002/12). – Osoba, której dobra osobiste naruszono, może wystąpić z roszczeniami wobec pracownika o zaprzestanie naruszeń i usunięcie ich skutków, a także domagać się zadośćuczynienia pieniężnego lub dokonania wpłaty na określony cel społeczny – wyjaśnia Krzysztof Gruszka.

Nie zawsze jednak naruszenie dóbr osobistych będzie uznane za bezprawne. Inaczej może zostać oceniona np. sytuacja, gdy pracownik wykaże, że miał uzasadniony interes w nagraniu przełożonego, bo jest ofiarą mobbingu czy dyskryminacji. Sąd Najwyższy w wyroku z 31 stycznia 2018 r., sygn. akt I CSK 292/17, wskazał, że działanie w obronie uzasadnionego interesu wyłącza bezprawność naruszenia dóbr osobistych. Niemniej jednak jeśli ocena sytuacji ze strony pracownika, który twierdzi, że był ofiarą mobbingu

#### OPINIE EKSPERTÓW

## Nagrania z ukrycia coraz częstsze w praktyce



MONIKA KRZYSZKOWSKA-DĄBROWSKA

radca prawny kierujący praktyką prawa pracy w Linklaters

**W** praktyce coraz częściej się zdarza, że pracownicy potajemnie nagrywają rozmowy w pracy w celu zabezpieczenia swojej sytuacji lub zgromadzenia dowodów na wypadek sporu. Przede wszystkim chodzi o utrwalenie okoliczności, które mają w ich ocenie stanowić przejawy mobbingu lub dyskryminacji, ale również uzgodnień dotyczących warunków premialnych czy innych świadczeń. Nagrania są także wykonywane przy ocenach pracowniczych albo przy okazji rozwiązania umowy o pracę. Materiały te wykorzystywane są najczęściej przez byłych pracowników jako dowód w postępowaniu sądowym. Bywa też, że używane są jako argument w negocjacjach na etapie przedsądowym. Może to nieść ze sobą negatywne konsekwencje dla nagrywającego. Nagrywanie bez zgody pracodawcy jego rozmów lub rozmów współpracowników może stanowić podstawę rozwiązania umowy o pracę (por. wyrok SN z 24 maja 2011 r., sygn. akt II PK 299/10 czy postanowienie SN z 21 maja 2014 r., sygn. akt I PK 28/14, wyrok SN z 7 kwietnia 2011 r., sygn. akt I PK 239/10). Skutkować może również decyzją sądu o nieprzywróceniu do pracy pracownika, który w sposób utajony

nagrywał rozmowy, po zakończeniu sporu (tak postanowienie SN z 20 marca 2018 r., sygn. akt I PK 113/17).

Przepisy nie regulują wprost problemu dopuszczalności w postępowaniu sądowym dowodów z potajemnych nagrań, których jest się uczestnikiem. W sprawach pracowniczych takie dowody nie są już na wstępie dyskwalifikowane, natomiast podlegają ocenie z perspektywy potrzeby zapewnienia prawa do sprawiedliwego procesu uzasadniającego naruszenie prawa do prywatności osoby nagranej, w ramach teorii jednostkowego ważenia równorzędnych wartości i udzielenia pierwszeństwa tej, która w danych okolicznościach zostanie uznana za dominującą (tak SN w wyroku z 22 kwietnia 2016 r., sygn. akt II CSK 478/15 czy w wyroku z 16 stycznia 2019 r., sygn. akt I PK 143/18). Nie jest tak, że sądy z automatu dopuszczają nagrania czy transkrypcje nagrań jako dowód. Wymaga to każdorazowej analizy. Często jednak rozstrzyga się na korzyść zatrudnionych. Niemniej jednak pracownik ryzykuje, w szczególności jeżeli sąd taki dowód odrzuci, a fakt ukrytego nagrywania rozmów wyjdzie na jaw. Przez samo nagrywanie rozmowy w sposób nieuprawniony (nawet jeżeli nie zostaną one ostatecznie upublicznione lub wykorzystane) pracownicy narażają się na roszczenia ze strony pracodawcy lub współpracowników, w tym z tytułu naruszenia dóbr osobistych osób nagrywanych, czy tajemnicy przedsiębiorstwa (tak SN w wyroku z 31 stycznia 2018 r., sygn. akt I CSK 292/17).

©

## Pracodawcy mają kilka możliwości reakcji



KRZYSZTOF GRUSZKA

radca prawny, prawnik w kancelarii Raczkowski Paruch w biurze w Katowicach

**N**agrywanie rozmów z pracodawcą bez jego zgody i wiedzy może stanowić podstawę do wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę. Prawo do prywatności mają bowiem zarówno pracownik, jak i pracodawca. To, czego pracodawca nie ujawnia, lub z jego zachowania wynika, że jest przeznaczone wyłącznie dla ograniczonego kręgu odbiorców, nie może być w sposób dowolny nagrywane i następnie wykorzystywane przez pracowników. Potwierdził to m.in. Sąd Najwyższy w wyroku z 24 maja 2011 r., sygn. akt II PK 299/10. Można też zasadnie argumentować, że przywrócenie do pracy takiego pracownika byłoby nieuzasadnione. W postanowieniu z 20 marca 2018 r., sygn. akt I PK 113/17, SN stwierdził, że „nagrywanie rozmów przełożonych lub współpracowników bez zgody i wiedzy rozmówców uniemożliwia obdarzenie pracownika ponownie zaufaniem przez przełożonych i współpracowników”. W ocenie sądu takie postępowanie zaburza stosunki w ramach zatrudnienia oraz relacje między pracownikami. Istotnie współpraca z nagrywającym pracownikiem może okazać się trudna lub wręcz niemożliwa – inni zatrudnieni prawdopodobnie będą chcieli unikać jego towarzyszenia czy wspólnego wykonywania projektów. Nagranie rozmowy z przełożonym stanowi także naruszenie dóbr osobistych osoby nagrywanej, w szczególności prawa do prywatności oraz swobody wypowiedzi. Szef będzie mógł wystąpić z roszczeniami wobec pracownika o zaprzestanie

naruszeń i usunięcie ich skutków. Może też domagać się zadośćuczynienia pieniężnego lub dokonania wpłaty na określony cel społeczny. Wysokość zadośćuczynienia nie jest określona, a każda tego rodzaju sprawa jest indywidualnie rozpoznawana przez sąd, biorąc pod uwagę m.in. rodzaj i skalę naruszenia oraz wysokość uszczerbku, którego doznała osoba nagrywana.

Jedynie takie sytuacje, w których rozmówca nagrywającego wie o nagrywaniu przez niego rozmowy, wyłączają odpowiedzialność cywilną pracownika. Takie przypadki to jednak rzadkość – mało który przełożony zgadza się na nagrywanie rozmów, szczególnie gdy nagrania mają dotyczyć zwolnienia pracownika lub stanowić dowód w postępowaniu dotyczącym dyskryminacji lub mobbingu. Jak do tego rodzaju dowodów podchodzą sądy? Na szczęście z dużym dystansem. Nagranie potajemnie rozmowy, mimo że może stanowić dowód przed sądem, to – nawet jeżeli zostanie dopuszczone – nie musi wcale zostać uznane za wiarygodne. Sądy są świadome, że pracownik może manipulować nagraniem, wycinać niektóre fragmenty rozmów lub przedkładać jedynie wyrwane z kontekstu wypowiedzi rozmówcy, które bez zapoznania się z całością nagrania mogą być bardzo obciążające. Sąd Apelacyjny w Katowicach w wyroku z 3 listopada 2016 r., sygn. akt III APa 32/16, wskazał np., że dowód z potajemnego nagrania rozmowy może zostać zdyskwalifikowany m.in. przez taką okoliczność, jak naganne wykorzystanie trudnego położenia, stanu psychicznego lub psychofizycznego osoby, z którą rozmowa była prowadzona. Innymi słowy, jedną z przesłanek dopuszczenia dowodu z nagrania, a następnie uznania go za wiarygodny, jest m.in. brak rażącego naruszenia zasad współżycia społecznego przez nagrywającego.

©

czy dyskryminacji, nie znajdzie potwierdzenia przed sądem, to pociągnięcie go do odpowiedzialności cywilnej z tytułu naruszenia dóbr osobistych jest bardzo prawdopodobne.

Ponadto, jak wskazuje Michał Chodkowski, poza roszczeniami wynikającymi z naruszenia dóbr osobistych w grę mogą wchodzić także roszczenia odszkodowawcze, np. w związku z utratą renowy firmy czy ujawnieniem informacji poufnych. Oczywiście to, czy w danym przypadku dane roszczenie będzie uzasadnione, zależy od konkretnych okoliczności sprawy.

Nagrywanie bez zgody rozmów przełożonych jest ryzykowne również z tego powodu, że podważa zaufanie firmy do zatrudnionego. Dodatkowo pracodawca ma prawo chronić swoje dobra osobiste, w które godzi nagranie zatrudnionego, a w związku z tym – jak wskazuje mecenas Zwolińska – może z tego powodu rozwiązać umowę o pracę także w trybie dyscyplinarnym.

Nagranie bez wiedzy nagrywanego może odbić się pracownikowi czkawką

również w przypadku, gdy już rozwiązano z nim umowy o pracę. Pracownika, który nagrywał rozmowy w sposób utajony, sąd może bowiem – mimo wygranej procesu – nie przywrócić do pracy i zamiast tego orzec odszkodowanie, na co wskazał m.in. Sąd Najwyższy w postanowieniu z 20 marca 2018 r., sygn. akt I PK 113/17. Ponadto w pewnych sytuacjach, zwłaszcza gdy tajne nagranie pracownika zostało upublicznione, może on zostać pociągnięty do odpowiedzialności z powodu naruszenia tajemnicy przedsiębiorstwa. To zaś, jako czyn nieuczciwej konkurencji, może rodzić z jednej strony odpowiedzialność cywilną (np. odszkodowawczą) względem firmy, której tajemnicę naruszono, z drugiej zaś odpowiedzialność karną. – Jak się zatem okazuje, problemy wynikające z aktu nagrywania bez uprzedzenia mogą bardzo szybko przerosnąć korzyści – stwierdza Krzysztof Gruszka.

Dlatego, jak wskazują eksperci, pracownicy do wykorzystywania nagrań powinni podchodzić z ostrożnością.

©