



Janusz Żołyński  <https://orcid.org/0000-0001-7376-1693>

Uczelnia Jana Wyżykowskiego w Polkowicach

AKSJOLOGICZNY WYMIAR BEZPIECZEŃSTWA INFORMACJI W PRAWIE PRACY

Abstract

AXIOLOGICAL DIMENSION OF INFORMATION SECURITY IN LABOUR LAW

In each of the areas of widely understood labour law (individual, procedural and collective) – access to various types of data or information implies various phenomena and events, which results in the necessity to secure and protect them. The following considerations are devoted to this issue, in a synthetic approach, as an analytical approach would even require a monographic study. The following normative analysis focuses on the information space of individual and collective labour law, excluding procedural law. The study in the form of a legal commentary proves that the issue of research into the category of broadly understood security (including information security) should constitute an important area of exploration for social sciences, such as social communication and media sciences, the sphere of information management and legal sciences, including labour law.

Keywords: information security, data, labour law, axiology

JEL: K31

Uwagi wstępne

Prawo pracy, jako szczególny system prawa, z którym w praktyce mają na co dzień do czynienia miliony ludzi w Polsce, określane jest prawem życia codziennego. Charakteryzuje się także bardzo dynamicznym rozwojem. Z tego powodu obecnie w tej gałęzi prawa wyróżnia się trzy podgrupy: indywidualne, procesowe i zbiorowe prawo pracy. W każdej z nich mamy dostęp do różnego rodzaju danych czy informacji. Dostęp ten implikuje różne zjawiska i zdarzenia, co powoduje konieczność ich zabezpieczenia oraz ochrony, szczególnie wobec rozwoju technologii cyfrowej i licznych zagrożeń związanych z cyberatakami. Każde przedsiębiorstwo podejmuje działania służące zapewnieniu bezpieczeństwa gromadzonych danych i ochrony

tajemnicy przedsiębiorstwa. Najslabszym natomiast ogniwem, grożącym tej ochronie, jest nieświadomy pracownik, udostępniający dane i informacje osobom niepożądanym. Niezbędna jest zatem wiedza dotycząca podstaw zarządzania informacją w miejscu pracy. Temu zagadnieniu – w ujęciu syntetycznym, gdyż analityczne ujęcie wymagałoby wręcz opracowania o charakterze monograficznym – poświęcone są niniejsze rozważania. Jednocześnie skoncentrujemy się wyłącznie na przestrzeni informacji z zakresu indywidualnego i zbiorowego prawa pracy, z pominięciem prawa procesowego. Z oczywistych względów pozyskiwanie, przetwarzanie, przechowywanie i udostępnianie informacji i danych to procesy zachodzące po stronie pracodawcy jako administratora danych, ale i podmiotu zajmującego się szeroko rozumianą komunikacją wewnętrzną i zewnętrzną. Przedmiotowa analiza skupia się na komunikacji wewnętrznej, gdyż procesy te stanowią nieodłączny element systemu komunikowania w sferze zawodowej.

Zdefiniowanie pojęcia informacji

Aktualny proces rozwoju społeczeństwa informacyjnego (Castells, Himanen, 2009, s. 20–23), w którym najważniejszy jest dostęp do informacji, czyni z informacji wartość samą w sobie. Staje się ona podstawowym budulcem kontaktów społecznych, w tym w stosunkach pracy. Zarządzanie informacją jest współcześnie nieodzownym działaniem w ramach kompleksowego zarządzania każdą organizacją – przedsiębiorstwem. Świadomość konieczności zarządzania informacją jest coraz częściej ograniczona do zasobów elektronicznych, gdyż samo pojęcie pojawiło się wraz ze społeczeństwem informacyjnym, społeczeństwem wytwarzającym, przetwarzającym, przekazującym i wykorzystującym ogromne ilości informacji za pomocą najnowszych technologii komunikacyjnych.

Na wstępie wypada wskazać, że termin „informacja” może mieć różnego rodzaju znaczenia i występować w różnych relacjach i konfiguracjach. Informacja nie jest łatwa do zdefiniowania z uwagi na jej złożony charakter. Ponadto informacja jest często utożsamiana z pojęciem „dane”. Tym samym informacja i dane w języku potocznym używane są często jako synonimy, a więc zamiennie, stosownie do obowiązującej mody (Grabowski, Zajac, 2009, s. 4). Z tego też powodu oba terminy są wybitnie interdyscyplinarne, a więc z natury rzeczy trudno definiowalne z uwagi na swój pierwotny charakter. Niemniej na gruncie różnych obszarów nauki takie próby są czynione (o czym dalej). Powyższe powoduje, że wydaje się, iż na potrzeby podjętych w tym opracowaniu rozważań uprawnione jest uznanie, że informacja jest czymś, czego jeszcze nie wiemy, a zatem chcemy „powziąć o tym wiedzę”, „poznać” czy „dokonać jakiegoś ustalenia zakresu podmiotowego lub przedmiotowego”. To wszelka wiadomość otrzymana w procesie przekazywania – nieważne, kto informuje ani kto jest informowany; ani jaka jest treść, forma przekazania, waga

czy znaczenie itp. (Roman, 2012, s. 17). Informacja jest zatem tym, czego w istocie chcemy lub poszukujemy (świadomie lub nawet podświadomie, intuicyjnie).

Osobno uwagi wymaga również fakt, że w wielu aktach prawnych, w tym także z zakresu prawa pracy, używa się niejednokrotnie pojęcia „informacje”. Niemniej użyte w tych aktach przedmiotowe określenie, a zatem będące terminem z języka prawnego, nie jest definiowane (tak na przykład jest w Kodeksie pracy¹ czy ustawie o związkach zawodowych², o czym dalej). Wyraźnie przy tym należy wskazać, że ustawodawca w obszarze całego polskiego systemu prawa (a więc nie tylko prawa pracy) podejmuje próby różnego rodzaju wytyczenia przedmiotowego zakresu tego terminu. Dokonuje tego, między innymi używając w węższym kontekście takich zwrotów, jak na przykład „informacja publiczna”³ czy „informacja niejawną”⁴ lub w różnych aktach ogólnego pojęcia „informacja o sytuacji ekonomicznej”. Ponadto wydaje się, że w licznych regulacjach prawnych utożsamia się informacje na przykład z danymi osobowymi, które to pojęcie, w przeciwieństwie do samego terminu „dane”, ma definicję legalną⁵.

W tej materii należy również zwrócić uwagę na to, że także w wielu regulacjach rangi ustawowej normuje się obszar obejmujący szeroki wachlarz informacji, który określa się terminem „ochrona tajemnicy zawodowej”⁶. Zobowiązuje się przy tym podmioty, które weszły w ich posiadanie, do przestrzegania wskazanych w ustawach procedur ochronnych i trybu związanego z ich przechowywaniem oraz przekazywaniem (przetwarzaniem). Stąd objęcie ustawową ochroną pewnego zakresu niektórych informacji czy danych oraz uregulowanie w tych aktach dostępu do nich wskazuje, że informacja została przez ustawodawcę w pewnym zakresie opisana, a więc zidentyfikowana, choć nie zawsze precyzyjnie. Niemniej, pomimo ogólności, ta identyfikacja od strony aksjologicznej powoduje uznanie, że jest to pewnego rodzaju ważne dobro społeczne, wymagające przyznania mu samoistnej ochrony prawnej. Ochrony na gruncie prawa publicznego, przez stosowne regulacje rangi ustawowej, lub możliwości ochrony poprzez postępowanie o charakterze prywatnym, na przykład w wyniku zawierania porozumień pomiędzy związkami zawodowymi a pracodawcą określających ramy udostępnianych informacji.

Tu warto jedynie zasygnalizować, gdyż prowadzenie w tej materii szerszych rozważań uważam za zbędne, że pojęcie informacji zawarte jest wielu aktach prawa

¹ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, Dz.U. Nr 24, poz. 141.

² Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, Dz.U. Nr 55, poz. 234.

³ Ustawa z dnia 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej, Dz.U. Nr 112, poz. 1198 ze zm.

⁴ Ustawa z dnia 5 sierpnia 2010 r. o ochronie informacji niejawnych, Dz.U. Nr 182.

⁵ Legalną definicję danych osobowych zawiera rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych), Dz. Urz. UE L 119/1.

⁶ Np. art. 3 ustawy z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych, t.j. Dz.U. z 2024 r., poz. 499.

pracy. Są to regulacje odnoszące się do obszaru normatywnego, dotyczącego indywidualnego, jak i zbiorowego prawa pracy.

Zarządzanie informacją w powyższym zakresie wymaga od pracodawcy znajomości uwarunkowań prawnych, ale i umiejętności komunikacyjnych, w szczególności w obszarze procesów zachodzących w sferze komunikacji wewnętrznej. Komunikacja wewnętrzna to proces wymiany informacji, danych i wiedzy między różnymi poziomami struktury organizacyjnej. A w skomplikowanych strukturach organizacyjnych jest to szczególnie istotne, ponieważ zachodzące procesy (np. usługowe, produkcyjne, inne) często wymagają współpracy wielu działów, natomiast skoordynowana informacja jest kluczem do efektywności i jakości. Nieodpowiednia komunikacja wewnętrzna może prowadzić do problemów w funkcjonowaniu, spadku efektywności i wielu innych negatywnych konsekwencji. Odpowiednie narzędzia komunikacyjne, takie jak platformy internetowe, aplikacje, e-maile, druki itp., pozwalają na przekazywanie informacji wewnątrz firmy. Coraz istotniejsza jest umiejętność korzystania z technologii cyfrowej oraz transparentność w komunikacji i otwartość na opinie pracowników. Kluczowa jest wymiana informacji między różnymi działami, co ułatwia realizację procesów (usługowych czy produkcyjnych), przekazywanie sobie doświadczeń, a także pogłębia integrację pracowników. Szczególną rolę w komunikacji odgrywają organizacje związkowe, będące przekazywaniem informacji pomiędzy pracodawcą i pracownikami. W zależności od kierunku komunikacji wewnętrznej (w miejscu pracy) wyróżniamy komunikację pionową, tak zwaną góra–dół, dotyczącą relacji przełożony – organizacja związkowa – pracownik, oraz komunikację poziomą (horyzontalną), określającą sposób porozumiewania się między pracownikami czy między organizacjami związkowymi. Obydwa te poziomy komunikacji wewnętrznej są istotne dla rozwoju kultury organizacji.

Dostęp do informacji w obszarze indywidualnego prawa pracy

Obywatelskie prawo do informacji publicznej (w szerokim ujęciu) odnosi się do uprawnień zawartych w ustawie o dostępie do informacji publicznej, a w interesie publicznym najpełniej prawo to realizują dziennikarze (art. 4 i 11 prawa prasowego)⁷. Natomiast dostęp do informacji w obszarze indywidualnego prawa pracy dotyczy z zasady unormowań zawartych w Kodeksie pracy. Są to z reguły obowiązki informacyjne ustawowo nałożone na pracodawcę, a więc obowiązki o charakterze publicznym, i rzadziej obowiązki nakładane na pracowników, które mają charakter prywatno-prawny. W odniesieniu do pracodawcy są to między innymi regulacje nakładające na niego obowiązki informacyjne dotyczące stosunku

⁷ Ustawa z dnia 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej, Dz.U. z 2001 r. Nr 112, poz. 1198; art. 4 i 11 ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. – Prawo prasowe, Dz.U. z 1984 r. Nr 5, poz. 24 ze zm.

pracy (por. Maniewska, 2013). Przykładowo, zgodnie z art. 29 § 3 k.p., są to informacje o:

- obowiązującej pracownika dobowej i tygodniowej normie czasu pracy,
- obowiązującym pracownika dobowym i tygodniowym wymiarze czasu pracy,
- przysługujących pracownikowi przerwach w pracy czy
- przysługującym pracownikowi dobowym i tygodniowym odpoczynku⁸.

Z kolei do obowiązków informacyjnych o charakterze norm prawa prywatnego nakładanych na pracowników należą między innymi:

- obowiązek przedłożenia dokumentu o zakończeniu kursu, szkolenia czy studiów, na które pracownik został skierowany przez pracodawcę;
- w przypadku zmiany miejsca zamieszkania podanie takiej informacji w celu organizowania tzw. przewozu pracowniczego, który w świetle porozumień zbiorowych przyjął na siebie pracodawca;
- oraz m.in. pewne powinności, których niespełnienie rodzi negatywne skutki wyłącznie po stronie pracownika – np. niezłożenie informacji o posiadanych dzieciach może pozbawić pracownika prawa do świadczeń socjalnych.

Obok tradycyjnych pism adresowanych imiennie do pracowników czy korespondencji związkowej każdy pracodawca, stosując zwyczajowe formy komunikacji wewnętrznej, używa odpowiednich komunikatorów, na przykład platform internetowych (intranetu). Odpowiednie aplikacje (oprogramowanie) coraz częściej umożliwiają udostępnianie korespondencji i danych zainteresowanym pracownikom czy organizacjom związkowym drogą elektroniczną. Systemy cyfrowe wymagają ochrony baz danych i zapewnienia bezpieczeństwa ich obrotu.

Dostęp do informacji w obszarze zbiorowego prawa pracy

W obszarze zbiorowego prawa pracy tematyka dostępu do informacji pojawia się częściej niż w indywidualnym prawie pracy, co powoduje, że obowiązki informacyjne różnych podmiotów mają szczególny charakter. Szczegółność ta wynika z uregulowań prawnych, które z reguły obligują pracodawcę (choć nie tylko) do przedkładania na wniosek (a czasem nawet na żądanie) pewnych informacji drugiej stronie. Osobno pewne informacje winny być przekazywane z własnej inicjatywy danego podmiotu, gdyż nieprzekazanie ich wywołuje określone, czasem istotne skutki prawne, o czym poniżej.

⁸ Przepis ten zawiera więcej obowiązków informacyjnych nałożonych na pracodawcę wobec pracownika, lecz pełne przywołanie ich tu jest zbędne.

W obszarze zbiorowego prawa pracy obowiązki informacyjne wynikają z wielu aktów prawnych⁹. Przykładowo – obowiązki informacyjne wynikające z ustawy o związkach zawodowych to między innymi:

- obowiązek składania pracodawcy przez związek zawodowy co pół roku informacji o liczbie członków (art. 25¹ tej ustawy; ze względu na poboczne znaczenie zagadnienie to nie będzie tu przedmiotem rozważań – niemniej należy zasygnalizować, że uchybienie temu obowiązkowi wywołuje istotny skutek prawny w postaci utraty przez związek przymiotu zakładowej organizacji związkowej);
- obowiązek pracodawcy (art. 28 ustawy) w postaci udzielenia na wniosek zakładowej organizacji związkowej informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej, w szczególności informacji dotyczących działalności i sytuacji ekonomicznej pracodawcy¹⁰ (materia ta z uwagi na ochronę informacji ma duże znaczenie, gdyż powstaje zasadnicze pytanie o zakres realizacji tego obowiązku, należy więc tu odnieść się do tej sfery komunikacji pomiędzy pracodawcą i organizacją związkową).

Należy mieć na uwadze, że zakres przedmiotowy żądanych informacji został w ustawie niestety niedostatecznie określony. Niemniej należy uznać, iż zakładowa organizacja związkowa uprawniona jest do żądania wyłącznie informacji, które obiektywnie łączą się z jej działalnością oraz są niezbędne do jej prowadzenia. Stąd pracodawca w przypadku sformułowania takiego wniosku może zwrócić się do związku zawodowego o jego uzasadnienie. Jeżeli z uzasadnienia wyraźnie wynika prawo do określonej informacji, a pracodawca bezzasadnie odmawia jej udzielenia, to osoba działająca w imieniu pracodawcy może być nawet pociągnięta do odpowiedzialności na podstawie art. 35 ust. 1 pkt 2 ustawy o związkach zawodowych (Florek, 2010, s. 3). Osobno naruszanie praw i wolności związkowych (gdyż nieudzielanie wnioskowanych informacji może tak zostać prawnie zakwalifikowane) będzie uprawniało związek do sformułowania żądań w świetle ustawy o rozwiązywaniu sporu zbiorowego i tym samym wszczęcia akcji protestacyjnej załogi.

Ponadto pracodawca ma obowiązek podać związkowi zawodowemu informacje o charakterze ogólnym. Zgodnie z tym przepisem związek zawodowy ma prawo do uzyskania informacji „niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej”. Stąd związek zawodowy nie ma prawa żądać informacji, które nie służą realizacji tego prawa, lub innej informacji, która jest prawem chronioną. W szczególności

⁹ Przykładowo są to: ustawa z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (t.j. Dz.U. z 2024 r., poz. 288); ustawa z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz.U. z 2006 r. Nr 79, poz. 550 z późn. zm.); ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (t.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 123); albo ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t.j. Dz.U. z 2024 r., poz. 61 z późn. zm.), a w Kodeksie pracy są to przepisy zawarte w części dotyczącej zawierania układów zbiorowych pracy (od art. 238).

¹⁰ Pracodawca oczywiście musi na podstawie tego artykułu spełnić i inne obowiązki informacyjne.

chodzi tutaj o tajemnicę przedsiębiorstwa¹¹. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego: „Tajemnicą przedsiębiorstwa są nieujawnione do wiadomości publicznej informacje techniczne, technologiczne, organizacyjne lub inne posiadające wartość gospodarczą, co do których przedsiębiorca podjął niezbędne działania w celu zachowania ich poufności. Fakt, że informacje dotyczące poszczególnych elementów urządzenia są jawne, nie decyduje o odebraniu zespołowi wiadomości o produkcji przymiotu poufności”¹².

Ustawodawca wprost nie formułuje w treści art. 28 normy prawnej upoważniającej do żądania od pracodawcy udostępnienia szeroko rozumianych informacji gospodarczych (biznesowych, handlowych, finansowych itp.). Zagadnienie to jest o tyle złożone, że problematyka spraw gospodarczych, handlowych, biznesowych, finansowych nie pokrywa się z ustawowym zakresem, przedmiotem działania związków zawodowych, a sfera tej działalności pracodawcy jest chroniona zasadą wolności gospodarczej. Pomimo jednak braku wyraźnej i bezpośredniej podstawy prawnej należy – moim zdaniem – uznać, że związek zawodowy takie żądanie może wystosować wobec pracodawcy z uwagi na szczególne okoliczności z tym związane, którymi mogą być:

- konieczność dokonania zwolnień grupowych w trybie ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników¹³.

Zgodnie z art. 2 ust. 3 tej ustawy pracodawca zobowiązany jest, zawiadamiając organizacje związkowe o zamierzonych zwolnieniach grupowych, podać liczbę pracowników objętych zwolnieniem, grupy zawodowe, kryteria doboru oraz ewentualne środki pieniężne przeznaczone na odszkodowania. Związek zawodowy powinien znać sytuację finansową pracodawcy, aby móc w ogóle wypowiedzieć się co do zakresu przewidywanych zwolnień lub walczyć w imieniu pracowników o ich ograniczenie albo o zwiększenie wysokości odszkodowań ponad wynikające ze stosownych regulacji ustawowych.

- przejście zakładu pracy (lub części) na innego pracodawcę (art. 231 Kodeksu pracy w zw. z art. 261 ustawy o związkach zawodowych)

W tym zakresie dla związku zawodowego może być niezbędna informacja o kondycji przejmowanego pracodawcy w celu zawarcia np. ochronnego pakietu zwanego pakietem socjalnym.

- zawarcie układu zbiorowego pracy.

W tym też względzie w Kodeksie pracy jest wyraźnie zawarta podstawa prawna do żądania takiej informacji. Otóż zgodnie z art. 2414 § 1 tego Kodeksu pracodawca ma obowiązek udzielić związkom zawodowym prowadzącym rokowania

¹¹ Definicja normatywna pojęcia tajemnicy przedsiębiorstwa została ujęta w treści art. 11 ust. 4 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji.

¹² Wyrok SN z dnia 28 lutego 2007 r., V CSK 444/06, LEX nr 449836.

¹³ Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, t.j. Dz.U. z 2024 r., poz. 61 z późn. zm.

informacji o swojej sytuacji ekonomicznej w zakresie objętym rokowaniami i niezbędnym do prowadzenia rokowań. Obowiązek ten dotyczy w szczególności informacji objętych sprawozdawczością GUS.

- zawieranie porozumień w sprawie:
 - zawieszenia stosowania niektórych przepisów prawa pracy (porozumienie zawarte w trybie art. 91 Kodeksu pracy);
 - stosowania mniej korzystnych warunków zatrudnienia niż wynikające z umów o pracę (porozumienie zawarte w trybie art. 231a Kodeksu pracy);
 - zawieszenia układu zbiorowego pracy (porozumienie zawarte w trybie art. 24127 Kodeksu pracy).

Nie ulega bowiem wątpliwości, że czasowe ograniczenie warunków płacowych pracowników łączy się głównie z sytuacją gospodarczo-finansową i trudno odmówić związkom zawodowym prawa do uzyskania pewnych (ze zrozumiałych względów nie wszystkich) informacji gospodarczych w celu szeroko rozumianej ochrony pracowników.

Konieczność przekazywania informacji gospodarczych, w tym informacji o sytuacji finansowej przedsiębiorstwa, od strony aksjologicznej uwarunkowana jest między innymi ochroną dobra, jakim jest prawo do godnych warunków życia. Stąd ochroną objęta jest sfera wynagrodzeń pracowników, zarówno w aspekcie negatywnym – zakazem ich obniżania, jak i pozytywnym – żądaniem wzrostu płac. Pracownicy poprzez swoich przedstawicieli, jakimi są związki zawodowe, mają bowiem prawo uczestniczyć we wzroście gospodarczym i tym samym partycypować w podziale wypracowanych środków¹⁴. To w konsekwencji prowadzi do ochrony najwyższego dobra, jakim jest godność człowieka.

Aksjologiczny wymiar bezpieczeństwa informacji

Przed odniesieniem się do aspektu bezpieczeństwa informacji, wspomnianego już wcześniej, należy przynajmniej ogólnie wyjaśnić pojęcie „prawo”, gdyż prawo, w tym w szczególności prawo pracy, jest przesyczone aksjologią. Wyjaśnienie tego terminu jest nam więc niezbędne do wykazania, dlaczego bezpieczeństwo informacji jest przez prawo chronione. Otóż mówiąc wprost – od strony prakseologicznej prawo ma charakter „zadaniowy”, ponieważ jest stanowione w jakimś konkretnym celu. Celem tym jest potrzeba chronienia określonego dobra, wartości, więc prawo nie powstaje dla samego aktu jego tworzenia. Oczywiście termin ten nie ma definicji legalnej, a zatem definiować go można na różne sposoby. Niemniej przyjmuję, że

¹⁴ W literaturze można spotkać się z poglądem, że odmowa udzielenia informacji przez pracodawcę uprawnia związki zawodowe do wystąpienia na drogę sądową (Wujczyk, 2007).

przez termin „prawo” w znaczeniu pozytywnym¹⁵ należy rozumieć złożony system norm prawnych, o charakterze ogólnym i abstrakcyjnym, zawierający dyrektywy postępowania, ustanowione lub uznane przez właściwe organy władzy w państwie (zarówno te państwowe, jak i te samorządowe) oraz następnie przez przywołane organy stosowane, nawet przy konieczności zastosowania przymusu. Niemniej, odwołując się do poglądu Longchamps (1968, s. 13): sprawa z tym pojęciem nie jest prosta. Prawo jest bowiem szczególną strukturą dwoistą (pomyślaną i rzeczywistą), wzbogaconą o trzeci czynnik, jakim są podstawowe wartości ludzkie – sprawiedliwość, ład, humanizm – które nie są czymś z zewnątrz prawa, ale w pewnym sensie trwają, utrzymują się właśnie w prawie i dzięki niemu. Z tego względu celem regulacji prawnych jest ochrona poszczególnych dóbr.

Dobra chronione przez prawo mają oczywiście różny wymiar gatunkowy i wagę ochrony. Mamy zatem dobra o charakterze niepodważalnym, wręcz absolutnym w zakresie ochrony – godność, życie czy zdrowie człowieka, stojące na szczycie piramidy dóbr. Mamy też dobra o niższej wadze, dochodzi więc do kategoryzacji dóbr pod względem ochrony. Z tego też powodu mamy do czynienia z instrumentalizacją prawa, dokonywaną zgodnie z kulturowym przeznaczeniem prawa. Dobry porządek prawny powinien bowiem opierać się na porządku wartości, gdyż – przywołując myśl przedstawiciela niemieckiej kultury prawnej – Böckenförde’a (1994, s. 122), wtedy jest ono prawem, którym być powinno, a nie wyłącznie arbitralnym narzędziem przymusu. Niemniej instrumentalizacja prawa stanowi proces decyzyjny, w trakcie którego ustawodawca określa cele, jakie zostaną osiągnięte za pomocą danej normy prawnej (lub danych norm). Proces ten zachodzi przede wszystkim na etapie tworzenia prawa, jednak nie pozostaje bez znaczenia na etapie jego wykładni. Prawo pojmowane zatem jako instytucja kulturowo-społeczna ma ważną zdolność bycia środkiem, za pomocą którego dochodzi do osiągnięcia określonych stanów rzeczy, uważanych przez ogół społeczeństwa za cenne. Powyższe skorelowane być musi ze sferą komunikowania się o przysługujących uprawnieniach.

Przedstawiona powyżej argumentacja dotyczy także informacji, które komunikowane, jednocześnie muszą być chronione. Prawo w aspekcie aksjologicznym służy ochronie i realizacji tej wartości. Z jakiego powodu? Z takiego, że w warstwie aksjologicznej celem zachowania bezpieczeństwa informacji jest zapewnienie szeroko pojętego bezpieczeństwa – a bezpieczeństwo to sfera wolności człowieka od całokształtu zagrożeń. Stąd w przestrzeni prawa pracy bezpieczeństwo informacji wpływa na:

- funkcjonowanie człowieka w obszarze warunków bezpieczeństwa i higieny pracy – duże znaczenie ma ryzyko świadczonej pracy z uwagi na wypadkowość i choroby zawodowe;

¹⁵ Stąd odróżniam prawo pozytywne – tworzone instytucjonalnie przez właściwe organa państwa, od prawa zwyczajowego – które jest tworzone „oddolnie” przez samo społeczeństwo.

- środowisko przyrodnicze – praca na obszarze zanieczyszczonym negatywnie oddziałuje na szeroko pojęty dobrostan człowieka;
- zdrowie – istotna jest obawa o bezpieczeństwo zdrowotne i utrudniony dostęp do świadczeń opieki zdrowotnej;
- naturę ekonomiczną – brak odpowiedniego zabezpieczenia finansowego generuje życie w niedostatku bądź ubóstwie, a w konsekwencji alienację, depresję czy wykluczenie, a tym samym w państwie narastające problemy społeczne, które polityka społeczna musi rozwiązywać;
- prawidłowy rozwój – brak informacji powoduje utrudniony dostęp do systemu edukacji, a zatem kształtuje się niski poziom wykształcenia, co prowadzi do braku przygotowania zawodowego.

Powyższe rozważania wymuszają wyrażenie stanowiska, że w ujęciu matematycznym¹⁶ „bezpieczeństwo informacji” jest podzbiorem pojęcia „bezpieczeństwo”. W następstwie tego informacje udzielane czy udostępniane (co oznacza, że przetwarzane) w prawie pracy można niewątpliwie sklasyfikować i następnie podzielić na dwie grupy. Pierwszą będą informacje o pewnym szczególnym charakterze. Druga grupa to z kolei informacje ogólne, czasem wręcz podrzędne, niewywołujące w jakimś stopniu niebezpieczeństwa.

W obszarze prawa pracy do pierwszej z grup zaliczyć należy informacje składane między innymi na wniosek związków zawodowych czy rady pracowników, które dotyczą obszaru tajemnicy przedsiębiorstwa i co do których pracodawca zastrzegł obowiązek zachowania poufności¹⁷. Z tego względu ustawodawca w myśl tego aktu prawnego w celu ochrony informacji wprowadził stosowną drogę sądową. Otóż pracodawca, w szczególnie uzasadnionych przypadkach, może nie udostępnić radzie pracowników informacji, których ujawnienie mogłoby, według obiektywnych kryteriów, poważnie zakłócić działalność całego przedsiębiorstwa lub jego części, których te informacje dotyczą, albo narazić je na znaczną szkodę. W przypadku uznania, że zastrzeżenie poufności informacji lub ich nieudostępnienie jest niezgodne z przepisami, przywołana rada pracowników może wystąpić do sądu rejonowego – sądu gospodarczego z wnioskiem o zwolnienie z obowiązku zachowania poufności informacji lub o nakazanie udostępnienia informacji albo przeprowadzenia konsultacji. Sąd, na wniosek pracodawcy lub z urzędu, może, w drodze postanowienia, w niezbędnym zakresie ograniczyć prawo wglądu do materiału dowodowego załączonego przez pracodawcę do akt sprawy w toku postępowania sądowego, jeżeli udostępnienie tego materiału groziłoby ujawnieniem tajemnicy przedsiębiorstwa lub innych tajemnic podlegających ochronie na podstawie odrębnych przepisów.

Z kolei do drugiej grupy informacji będą należały te, które będą miały (ujmując to językiem potocznym) charakter poglądowy, statystyczny, opisowy itp. Będą to zatem informacje między innymi z obszarów księgowo-rachunkowych, jak bilans czy

¹⁶ O stosowaniu obiektów matematycznych w prawie zob. Żołyński, 2024.

¹⁷ Artykuł 16 ust. 1 ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, Dz.U. z 2006 r. Nr 79, poz. 550 z późn. zm.

przepływy finansowe, roczna wysokość środków przeznaczonych na wynagrodzenia lub roczna wysokość środków odprowadzanych przez pracodawców na fundusz socjalny; albo informacje o liczbie zatrudnionych z uwzględnieniem przyjętej kategorii (wiek, wykształcenie, płeć, staż pracy itp.). W tym zakresie kategorią prawnie chronioną osobną ustawą są dane osobowe pracownika i organizacji związkowej czy rady pracowniczej, co znajduje się poza obszarem niniejszych rozważań.

W analizie tej problematyki bezpieczeństwo informacji w obszarze powszechnego prawa pracy należy zatem rozpatrywać zarówno w wymiarze statycznym, jak i dynamicznym. Wymiar statyczny będzie to bezpieczeństwo informacji z uwagi na ogólny brak stanu zagrożeń. Dynamiczny zaś należy rozumieć jako złożony i niewątpliwie także możliwy do rozciągnięcia czasowo proces osiągania i utrzymywania się stanu braku zagrożeń. Z tego też powodu dynamiczne podejście należy rozpatrywać z uwzględnieniem prakseologicznego podejścia, a mianowicie celu określonego działania. A celem tego działania jest zapewnienie ważnych potrzeb i interesów zarówno pracodawcy, partnerów społecznych, jak i samych zatrudnionych. W konsekwencji podmiotem bezpieczeństwa informacji będą konkretne, pojedyncze osoby (zarówno fizyczne, jak i prawne) oraz podmioty o cechach zbiorowych (dotyczących większej grupy zainteresowanych, takiej jak na przykład związki zawodowe czy rady pracowników). Stąd uprawnione będzie wyodrębnienie dwóch obszarów bezpieczeństwa informacji: indywidualnego (spersonifikowanego) i grupowego – a zatem tabelarycznie kryterium uwarunkowań bezpieczeństwa informacji można przedstawić jak niżej¹⁸.

Kryterium	Rodzaje uwarunkowań
Źródło pochodzenia informacji	– wewnętrzne (endogeniczne) – zewnętrzne (egzogeniczne)
Zasięg oddziaływania	– globalne (świat) – krajowe (Polska) – regionalne (województwo) – lokalne (miasto)
Istotność	– o rosnącym znaczeniu – o stałym znaczeniu – o malejącym znaczeniu
Czy sprzyjają bezpieczeństwu	– sprzyjające – neutralne – niesprzyjające (ujawnienie może wywołać stan zagrożenia)

W konsekwencji powyższego system bezpieczeństwa informacji w przestrzeni dotyczącej prawa pracy winien mieć dwie podstawowe właściwości – spójność oraz zupełność. System jest spójny i zupełny aksjologicznie, jeżeli podmiot

¹⁸ Poglądowo wykorzystałem tabelę sporządzoną w: Grzywna, 2016, s. 92.

konsekwentnie woli określony stan rzeczy od innego, a więc przestrzega prawa, a w znaczeniu potocznym zachowuje określone powszechne akceptowalne reguły postępowania.

Truizmem jest stwierdzenie, że poczucie bezpieczeństwa jest podstawową potrzebą każdego człowieka (zgodnie z piramidą Masłowa). Bez jego zapewnienia jest nieskuteczne, a wręcz niemożliwe zapewnianie czy urzeczywistnianie wszystkich innych dóbr i potrzeb wyższych, w szczególności istotnych wartości. Chodzi tu jednak o możliwość nie tylko istnienia (trwania), ale przede wszystkim kreatywnego, twórczego i integralnego rozwoju jednostki, społeczeństwa, narodu i państwa, poprzez zapewnienie zdolności do ochrony wartości wewnętrznych, możliwości realizacji określonych celów, które nadają życiu głębszy sens, a tym samym uzasadniają potrzebę istnienia. Bezpieczeństwo, będąc gwarantem godności i istnienia człowieka, stabilności, tożsamości, wolności, niezależności, ochrony poziomu i jakości życia, a także wielu innych składających się na ową jakość potrzeb, jest szczytową wartością i dobrem wspólnym całego narodu i państwa. W tym kontekście bezpieczeństwo informacji służy rozwojowi społeczeństwa informacyjnego.

Każdorazowo informacja wartościowa (dobra jakościowo), uzyskana w odpowiednim czasie i miejscu, zmniejsza ryzyko i niepewność w podejmowaniu decyzji. Szczególna rola informacji w zakładzie pracy oraz potrzeba efektywnego posługiwania się informacjami wymaga, aby spełniały one warunek dobrej jakości (z uwzględnieniem powyższych kryteriów spójności oraz zupełności aksjologicznej). Jakość informacji to jeden z kluczowych problemów wymagających rozwiązań systemowych w każdym przedsiębiorstwie, kiedy trzeba gromadzić, przechowywać, analizować i udostępniać dane i informacje pochodzące z różnych źródeł.

Zakończenie

Poczynione tu w formie ujęcia syntetycznego normatywne rozważania uprawniają do sformułowania następujących wniosków. Po pierwsze: tezy, że problematyka badań nad kategorią szeroko pojmowanego bezpieczeństwa informacji winna stanowić istotny obszar eksploracyjny dla nauk społecznych, jakimi są komunikowanie społeczne, zarządzanie informacją i prawo, w tym prawo pracy. Współcześnie zakres pojęcia bezpieczeństwa postrzega się inaczej niż dawniej, gdy rozumiano je głównie jako bezpieczeństwo polityczne i militarne. Obecnie pojawiły się nowe technologie, nowe formy komunikowania się i nowe płaszczyzny bezpieczeństwa,

jak choćby bezpieczeństwo społeczne czy socjalne¹⁹, co w sposób szczególny dotyczy szeroko pojętego obszaru prawa pracy²⁰ oraz polityki społecznej.

Po drugie: bezpieczeństwo informacji w obszarze prawa pracy winno mieć charakter dwutorowy:

- dla pracodawcy powinno być gwarantem jego istnienia, przetrwania oraz stabilności funkcjonowania, w szczególności w obszarze gospodarczym;
- dla pracownika być jednym z elementów gwarantujących poszanowanie godności człowieka pracy, wyrazu jego indywidualnej tożsamości, wolności, niezależności, ochrony poziomu i jakości życia, a także wielu innych składających się na ową jakość komponentów i potrzeb.

Różnorodność istniejących i pojawiających się zagrożeń dotyczących obiegu informacji w zakładzie pracy wymaga zorganizowania spójnego systemu ich ochrony, dysponującego różnymi środkami, metodami i narzędziami – prawnymi, organizacyjnymi, administracyjnymi i innymi, adekwatnymi do stopnia dostępności tych informacji oraz sposobu przechowywania.

Przedsiębiorstwa ewoluują w kierunku zaadaptowania cech właściwych społeczeństwu informacyjnemu, a kluczem do społecznie zrównoważonego rozwoju jest bezpieczeństwo informacji.

Bibliografia

- Böckenförde E.W. (1994). *Wolność – państwo – Kościół*. Kraków: Znak.
- Castells M., Himanen P. (2009). *Społeczeństwo informacyjne i państwo dobrobytu*. Warszawa: Wydawnictwo Krytyki Politycznej.
- Florek L. (2010). „Prawo związku zawodowego do informacji”. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, 5, s. 2–7.
- Grabowski M., Zając A. (2009). „Dane, informacja, wiedza – próba definicji”. *Zeszyty Naukowe. Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie*, 798, s. 99–116. Pobrane z: www.cri.agh.edu.pl/uczelnia/tad/APSI/cwiczenia/Dane_informacje_wiedza.pdf (dostęp: 17.08.2025).
- Grzywna P. (2016). „Istota i wybrane aksjologiczne uwarunkowania bezpieczeństwa społecznego”. W: A. Bryłka, T. Kałuski, M. Korbaś (red.). *Władza a społeczeństwo*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- Longchamps F. (1968). *Z problemów poznania prawa*. Wrocław: Zakład Narodowy im. Ossolińskich.

¹⁹ W tym względzie wyraźnie rozróżniam to, co jest społeczne, i to, co jest socjalne. Termin „społeczny” ma inny i szerszy kontekst znaczeniowy niż „socjalny”. Prawa społeczne są bowiem terminem szerszym od pojęcia praw socjalnych. Różnicy w ujmowaniu przestrzeni czegoś, co jest społeczne, a czegoś, co ma charakter socjalny, należy poszukiwać między innymi w tym, że społeczny winien być rozumiany jako powszechny, dotyczący wszystkich, ogółu, a socjalny to dotyczący z zasady indywidualnych, konkretnych osób lub ich niewielkiej grupy. Powyższe zagadnienie szeroko analizowane jest w monografii Żołyński, 2023.

²⁰ Nie chcąc urazić osób zajmujących się niektórymi obszarami nauki o prawie, jako szeroko pojęte prawo pracy rozumiem także obszar zabezpieczenia społecznego i zdrowotnego.

- Maniewska E. (2013). *Obowiązki informacyjne pracodawcy wobec pracownika w umownym stosunku pracy*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Roman W.K. (2012). *Podstawy zarządzania informacją*. Toruń: Wydawnictwo Naukowe UMK.
- Wujczyk M. (2007). „Prawo związków zawodowych do informacji o sytuacji zakładu pracy i możliwości jego dochodzenia na drodze sądowej”. *Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej*, 10, s. 135–136.
- Żołyński J. (2023). *Socjalizacja prawa pracy. Od chaosu o pokoju społecznego*. Poznań–Polkowice: FNCE Wydawnictwo Naukowe; Uczelnia Jana Wyżykowskiego.
- Żołyński J. (2024). *O znaczeniu matematyki w prawie pracy*. Poznań–Polkowice: FNCE Wydawnictwo Naukowe; Wydawnictwo Uczelni Jana Wyżykowskiego.