

Granice prywatności i etyka w komunikacji cyfrowej w relacjach akademickich

dr hab. Agnieszka Ziótkowska, prof. UŚ

Wolności akademicka, jako argument w sporach o granice prywatności



Problem: Czy wolność nauczania daje prawo do zapraszania studentów do prywatnych grup na Facebooku, gdzie profesor publikuje treści niezwiązane z nauką (np. polityczne)?




Czy kontrowersyjny wpis naukowca na LinkedIn, opatrzony logotypem uczelni, to realizacja wolności słowa, czy naruszenie dóbr osobistych uczelni?



Wolność akademicka dotyczy badań i dydaktyki, a nie nielimitowanego dostępu do uwagi i prywatnych profili studentów/podwładnych.



Warto wprowadzić rozróżnienie między **wypowiedzią ekspercką** (chronioną) a **opinią prywatną**, która może naruszać zasady współżycia społecznego lub etykę zawodową.



Wolność akademicka nie jest „immunitetem cyfrowym”. To prawo do poszukiwania prawdy, a nie przyzwolenie na nękanie podwładnych mailami po godzinach czy publikowanie treści obraźliwych w imieniu instytucji.

Dyrektywa Work – Life – Balance



Dyrektywa work-life balance (2019/1158) na uczelniach wymusza lepsze godzenie pracy naukowej/dydaktycznej z życiem rodzinnym poprzez elastyczne formy zatrudnienia, dłuższe urlopy rodzicielskie (w tym nietransferowalne dla ojców) oraz urlopy opiekuńcze.



Wdrażanie tych zasad ma wspierać równość szans, przeciwdziałać wypaleniu zawodowemu i poprawiać komfort pracy pracowników akademickich

Dobrostan to czynnik ekonomiczny i rozwojowy uczelni, a nie „dodatek”

Rozważania wymaga wprowadzenie wskaźników jakościowych (np. badanie satysfakcji z pracy) obok ilościowych (np. liczba publikacji).

Postulowana
praktyka
akademicka

Urlopy rodzicielskie (41/43 tyg.)- Jak planować zastępstwa w dydaktyce, by urlop rodzica był możliwy a powrót do płynny.

Niezbywalne 9 tygodni dla drugiego rodzica - Promowanie brania tego urlopu przez ojców-naukowców (walka ze stereotypami).

Praca zdalna - Wykorzystanie obowiązku pozytywnego rozpatrywania wniosków rodziców dzieci do 4. roku życia jako narzędzia retencji talentów.

Katalog Dobrych Praktyk WLB- przykłady

zakaz planowania zebrań po godzinie 16:00

elastyczność w układaniu planu zajęć dla rodziców

wsparcie w raportowaniu grantów podczas urlopów

ograniczenie/zakaz zwoływania

nadzwyczajnych zebrań w dniach wolnych od dydaktyki (np. w tzw. dniach rektorskich, czy w okresie wakacyjnym)

stworzenie pokoju przyjaznego rodzicowi z

dzieckiem na terenie wydziału (miejsce, gdzie pracownik może bezpiecznie przewinąć, nakarmić dziecko lub spędzić z nim czas w nagłej sytuacji awaryjnej, np. zamknięcia przedszkola)

finansowane przez uczelnię wsparcie

psychologiczne oraz warsztaty z wypalenia zawodowego

Prewencja wypalenia zawodowego

Konflikt praca-rodzina to prosta droga do porzucenia kariery akademickiej na rzecz sektora prywatnego.


Zadanie HR. -Monitoring obciążeń badaczy (zarówno młodych jak i starszych!!) i tworzenie programów mentoringowych wspierających ich w godzeniu ról.

Kultura organizacyjna WLB


Komunikacja - Jak rozmawiać z pracownikiem o jego potrzebach rodzinnych, by nie czuł się oceniany jako "mniej zaangażowany".

Etyka zarządzania - Zrozumienie, że "wolność akademicka" to także odpowiedzialność za standardy pracy kolegów.

Wielowątkowy chaos mailowy- brak dbałości o kulturę mailową (np. nadużywanie opcji „Odpowiedz wszystkim” przy błahej sprawie, wysyłanie chaotycznych wiadomości o 23:00) zapycha skrzynki cyfrowe kolegów i generuje u nich tzw. *stres cyfrowy*



Kultura zamkniętych drzwi w wersji digital- Wszelkie kwestie sporne, krytyka standardów pracy czy ocena pracownika muszą być załatwiane w dedykowanych, zabezpieczonych kanałach 1:1, z pełnym poszanowaniem prywatności cyfrowej osoby ocenianej.



Problem: Wykorzystywanie relacji mistrz-uczeń do naruszania prywatności (np. prośby o załatwianie prywatnych spraw promotora pod pretekstem "pomocy naukowej").

Granica prywatności - Autonomia uczelni nie oznacza wyjęcia spod prawa ochrony dóbr osobistych pracownika. Naukowiec, pracownik administracyjny to ciągle pracownik!!!



Prywatność pracownika to także jego czas wolny.

Standardem powinno być ustalenie, że brak odpowiedzi na komunikację elektroniczną po godzinach pracy lub w dni wolne **nie może wpływać na ocenę pracowniczą.**

Ochrona prywatności w kontaktach online

Problem. Podczas spotkań online na platformach typu Teams/Zoom wgląd w prywatną przestrzeń domu (widoczne dzieci, bałagan, inni domownicy).

Granica prywatności. Pracownik ma prawo do ochrony wizerunku swojego domu i rodziny. Należy promować standardy takie jak: opcjonalność włączania kamery w sytuacjach prywatnych, stosowanie rozmytych tła oraz szacunek dla "wtargnięcia" dzieci w kadr jako naturalnego elementu WLB, który nie podlega negatywnej ocenie profesjonalizmu.



Prawo do bycia offline- rozwiązania prawne

Obecnie nie ma w Polsce jednej, dedykowanej ustawy o „prawie do odłączenia”, ale wynika ono z szeregu innych regulacji:

- **Kodeks Pracy (Art. 129 i nast.)**- Fundamentalne źródło. Pracownik ma prawo do co najmniej **11 godzin nieprzerwanego odpoczynku na dobę** oraz 35 godzin w tygodniu. Wysyłanie maili wymagających reakcji w tym czasie jest naruszeniem tych przepisów.
- **Dyrektywa UE w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym (Work-Life Balance)**- Choć skupia się na rodzicach, wyznacza ogólny kierunek ochrony czasu prywatnego **wszystkich pracowników**.
- **Rezolucja Parlamentu Europejskiego z 21 stycznia 2021 r.**- Zawiera zalecenia dla państw członkowskich, aby uznały **prawo do bycia offline** za prawo podstawowe. Wskazuje, że pracownicy nie powinni ponosić ujemnych konsekwencji za brak dostępności po godzinach.
- **Wewnętrzne Regulaminy Pracy i Kodeksy Etyki**- Coraz więcej polskich uczelni (np. wzorem uczelni zachodnich) wprowadza własne zapisy o „**dobrych praktykach komunikacyjnych**”.

Zacieranie granic

- Problem odpisywania na maile np. po 22:00.
- Wprowadzenie ocen do systemu w czasie zwolnienia lekarskiego
- Odpowiadania na emaile seminarzystów w czasie urlopu
- Czy brak odpowiedzi w weekend to uchybienie obowiązkom?
- Zdalne egzaminy w trakcie urlopu
- Deadline pracownika naukowego – to jego problem?
- **Komunikacyjne nękanie przed terminem:** Wysyłanie przez przełożonych ponagląjących wiadomości na Teamsie w sobotę rano o treści: „*Przypominam, że termin mija we wtorek, jak postępy?*”
- **Skoro pracujesz z domu, to jesteś pod telefonem”-** Traktowanie dni przeznaczonych na pracę własną (tzw. dni naukowe/dni bez dydaktyki) jako czasu, w którym pracownik nie robi nic ważnego, więc można go bez uprzedzenia angażować w nagłe zadania administracyjne.

Jak wdrażyć w uczelni komunikację chroniącą prywatność pracownika

Planowanie wysyłki. Edukowanie przełożonych, by pisząc maile w weekend, ustawiali ich wysyłkę na poniedziałek rano.

Stopki mailowe. Zachęcanie do dodawania zapisu: *„Moje godziny pracy mogą nie być Twoimi godzinami pracy. Nie oczekuję odpowiedzi poza Twoim czasem pracy”*.

Standardy MS Teams. Ustawianie statusów „Nie przeszkadzać” i automatyczne wyciszanie powiadomień po godzinie 16:00.

Instytucjonalny wzorzec stopki e-mailowej: Uczelnia powinna udostępnić pracownikom gotowy szablon stopki, który normalizuje czas wolny:

„Niniejsza wiadomość została wysłana w godzinach mojej pracy. Nie oczekuję odpowiedzi poza Twoimi godzinami pracy/nauki. Jeśli otrzymałeś ten e-mail wieczorem lub w weekend, odpowiadasz na niego w najbliższy dzień roboczy.”

Komunikacja dostępności. Student musi wiedzieć, że e-mail wysłany w piątek wieczorem zostanie przeczytany najwcześniej w poniedziałek.

Kultura „braku pilności”. Rozróżnianie kanałów komunikacji. Sprawy pilne (np. awaria w laboratorium) – telefon; sprawy bieżące – e-mail.

Modelowanie (afirmacja) postaw. Jeśli Rektor lub Dziekan wysyłają maile w Wigilię, nikt na uczelni nie uwierzy w prawo do bycia offline.

Ważne chociaż bywa nie tak oczywiste

Wolność pracownika A do pracy w nocy nie może naruszać prawa pracownika B do odpoczynku.

Pracownik A może pisać, ale nie ma prawa oczekiwać, że pracownik B to odczyta przed godziną 8:00 rano.

Współczesne kanały informacyjne - rozdzielenie sfery prywatnej od zawodowej

Messenger i WhatsApp to „pole minowe” dla HR:

-Iluzja stałej dostępności

-**Wgląd w życie prywatne**- zdjęcia profilowe z wakacji czy powiadomienia o odczytaniu wiadomości to zbyt głęboka ingerencja w sferę osobistą pracownika

-Nieformalny charakter tych mediów sprzyja przesyłaniu nieproszonych komentarzy dotyczących sytuacji rodzinnej, co może prowadzić do dyskryminacji

MS Teams i e-mail to „bezpieczne przystanie”?

-wiadomość na e-mailu lub Teamsach jest komunikatem służbowym. Pozwala to na zachowanie profesjonalnego tonu i oddzielenie emocji od obowiązków zawodowych.

-kontrola nad czasem w odpowiedziach

-ochrona wizerunku- profesjonalne narzędzia nie wymagają udostępniania prywatnych numerów telefonów czy profili w mediach społecznościowych, co chroni dobra osobiste naukowców.

-archiwizacja- w razie sporów etycznych (np. mobbing, przekraczanie granic), komunikacja oficjalna jest łatwiejsza do zweryfikowania przez komisje etyczne, co sprzyja wysokiej kulturze organizacyjnej

Etyka i netykieta w relacjach hierarchicznych

Standardy korespondencji. Jak egzekwować kulturę języka, by nie zdusić otwartości akademickiej? (np. tytułatura vs. bezpośredniość).

Ryzyka mediów społecznościowych. Czy profesor może „zaczepiać” studentów lub podwładnych na Facebooku? Ryzyko zarzutów o mobbing lub stalking w świecie wirtualnym.

Jawność komunikacji. Etyka nagrywania spotkań i wykładów online. Kiedy jest to narzędzie dydaktyczne, a kiedy naruszenie prywatności?

Godzenie ról studenta?

Nagrywanie może wspierać misję uczelni i ułatwiać godzenie ról (WLB), pod warunkiem zachowania standardów etycznych:

Inkluzywność i dostępność: Nagranie wykładu pozwala studentom i pracownikom-rodzicom (np. tym na urloпах rodzicielskich lub opiekującym się chorymi członkami rodziny) zapoznać się z materiałem w dogodnym czasie. Wspiera to adaptację do wymogów otoczenia i zwiększa dobrostan psychiczny.

Służy jako pomoc naukowa, pozwalając na powrót do trudniejszych partii materiału.

Jeśli zasady nagrywania są jasne i zaakceptowane przez wszystkich uczestników, buduje to kulturę zaufania.

Nie wolno/ nie powinno się

- Nagrywanie bez uprzedzenia lub przymuszanie do występowania przed kamerą podczas nagrania generuje wysokie koszty psychospołeczne i stres.
- Nagranie może utrwaląć wizerunek dzieci, domowników lub prywatną przestrzeń mieszkalną. Publikowanie takich nagrań bez retuszu jest poważnym naruszeniem granic prywatności.
- Nie wolno zapominać o **prawach autorskich** do takich nagrań i czasie ich przechowywania na serwerach uczelni

Ochrona prywatności w relacjach ze studentami/doktorantami

Przesyłanie list ocen, danych wrażliwych czy opinii o pracownikach kanałami nieformalnymi.

Ukrywanie adresatów (Udw/Bcc)

Unikanie nadmiernego skracania dystansu, które mogłoby prowadzić do wkraczania w sferę prywatną studenta (np. wypytywanie o życie osobiste, związki, poglądy polityczne czy religijne, jeśli nie ma to bezpośredniego, merytorycznego związku z tematem seminarium naukowego).

Co wolno uczelni?

Czy czytanie maili służbowych przez przełożonego jest legalne (i pod jakimi warunkami)?

Art. 22² Kodeksu pracy

Uczelnia może wprowadzić monitoring poczty służbowej tylko wtedy, gdy jest to niezbędne do:

- Pełnego wykorzystania czasu pracy pracownika.
- Właściwego użytkowania udostępnionych pracownikowi narzędzi pracy.
- Zapewnienia bezpieczeństwa sieci teleinformatycznej.

UWAGA!!! Monitoring nie może naruszać **tajemnicy korespondencji** oraz innych dóbr osobistych pracownika.

Warunki konieczne



Zapis w Regulaminie. Cele, zakres oraz sposób zastosowania monitoringu muszą być ustalone w regulaminie pracy lub układzie zbiorowym.



Obowiązek informacyjny. Pracownik musi zostać poinformowany o monitoringu na piśmie przed dopuszczeniem do pracy (lub co najmniej przed uruchomieniem monitoringu).



Zasada proporcjonalności. Kontrola musi być adekwatna do celu. Jeśli celem jest sprawdzenie ciągłości pracy pod nieobecność pracownika, przełożony powinien szukać konkretnych maili merytorycznych, a nie przeglądać całą historię.

Czego nie wolno..

Czytać maili oznaczonych jako prywatne. Jeśli pracownik ma w skrzynce służbowej maile o tytule „Wyniki badań lekarskich” lub „Prywatne”, przełożony po ich zidentyfikowaniu musi przestać je czytać. Ich lektura to prosta droga do naruszenia dóbr osobistych. Pytanie czy wolno/należy podawać email służbowe do celów prywatnych???

Prowadzić monitoringu „w ukryciu”. Bez uprzedniego powiadomienia pracownika o zasadach kontroli, czytanie jego maili jest nielegalne i nie może stanowić dowodu w sądzie pracy.

Jak HR powinien zabezpieczać screeny i logi w przypadku konfliktów personalnych lub spraw dyscyplinarnych

- nie powinno się przyjmować pojedynczego screena z jednym zdaniem. Wymagane jest zabezpieczenie całego wątku rozmowy, aby uniknąć wrywania wypowiedzi z kontekstu.
- screen powinien zawierać widoczną datę, godzinę systemową oraz (jeśli to możliwe) dane nadawcy/profilu
- każdy otrzymany od pracownika screen powinien zostać opatrzony notatką służbową: kto, kiedy i w jaki sposób dostarczył materiał.

Wolność słowa w uczelni?

Wolność słowa (art. 54 Konstytucji RP) oraz wolność twórczości naukowej (art. 73 Konstytucji) są filarami akademii, ale **nie mają charakteru absolutnego**. Granica wolności wypowiedzi na prywatnym profilu (np. na Twitterze/X) kończy się tam, gdzie zaczyna się naruszenie prawa lub uzasadnionego interesu pracodawcy.

Pamiętaj o....

Lojalność wobec pracodawcy (Kodeks Pracy). Zgodnie z art. 100 § 2 pkt 4 Kodeksu pracy, pracownik jest zobowiązany „*dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w poufności informacje, których wyjawienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę*”. Jeśli wpisy profesora wprost zniechęcają kandydatów do studiowania lub sponsorów do finansowania badań, uczelnia ma podstawy do wyciągnięcia konsekwencji.

Mowa nienawiści i dyskryminacja. Wolność słowa nie chroni wypowiedzi, które noszą znamiona dyskryminacji (ze względu na rasę, płeć, orientację seksualną, wyznanie itp.) lub nawołują do nienawiści. Nauczyciel akademicki ma obowiązek kształcić studentów w duchu tolerancji i humanizmu (ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce).


Identyfikowalność z uczelnią. Nawet jeśli konto na Twitterze jest „prywatne”, ale w opisie profilu widnieje informacja „Profesor Uniwersytetu X” lub naukowiec jest powszechnie kojarzony z tą placówką, opinia publiczna utożsamia jego prywatne poglądy z oficjalnym stanowiskiem uczelni.

Forma i kultura wypowiedzi. Granicą jest również Kodeks Etyki Pracownika Naukowego. Krytyka (nawet ostra) systemu edukacji czy działań rządu mieści się w granicach debaty, ale używanie wulgaryzmów, znieważanie innych osób czy agresja słowna już tej ochronie nie podlegają.


Studium przypadków

Profesor prowadzi prywatny blog lub profil na Facebooku, gdzie radykalnie i publicznie krytykuje konkretne grupy społeczne, mniejszości lub ruchy religijne/światopoglądowe (np. ostro krytykuje feminizm, ruchy LGBT albo konkretny Kościół).


Gdzie leży granica prywatności i wolności słowa w tym przypadku?



Student skarży się na molestowanie, argumentując to „dwuznacznymi” polubieniami jego zdjęć na Instagramie przez promotora. Gdzie jest granica między sferami życia: prywatnego i zawodowego? Gdzie pojawia się uchybienie godności zawodu nauczyciela?



Kierownik katedry wymaga od zespołu obecności na grupie WhatsApp i raportowania postępów w badaniach w dni wolne. Gdzie leży granica między obowiązkiem świadczenia pracy/ podległością hierarchiczną a prawem do wypoczynku, ochroną dóbr osobistych i dobrowolnością korzystania z prywatnych narzędzi komunikacji.

- 
- Młoda naukowczyni wraca z urlopu macierzyńskiego. Kierownik katedry sugeruje podczas zebrania, że "teraz pewnie będzie mniej wydajna, bo dom jest ważniejszy albo
 - Pytania o to, „kto zajmuje się dzieckiem, gdy Pani publikuje”, są naruszeniem granic prywatności i przejawem uprzedzeń .
 - To nie tylko naruszenie WLB, ale wtargnięcie w sferę prywatnych priorytetów pracownika i dyskryminacja (tzw. *motherhood penalty*). Kadrowiec powinien umieć zareagować na taki komunikat jako na naruszenie standardów etycznych uczelni.

Autonomia uczelni jako odpowiedzialność etyczna

Obszar	Nieetyczne zachowanie (Niska kultura)	Standard WLB (Wysoka kultura)
Komunikacja	Wysyłanie poleceń służbowych w weekendy/wieczory.	Korzystanie z funkcji "zaplanuj wysyłkę" na godziny pracy.
Ocena pracy	Komentowanie "przerw" w życiorysie naukowym podczas rad.	Uwzględnianie przerw jako obiektywnego czynnika wydłużającego okres oceny.
Spotkania online	Wymuszanie włączania kamery w domu (ingerencja w sferę prywatną).	Akceptacja rozmytych tła i obecności dzieci w przestrzeni domowej.
Rekrutacja/Awanse	Pytania o opiekę nad dziećmi.	Skupienie wyłącznie na dorobku naukowym i kompetencjach dydaktycznych.

Polityka komunikacyjna? - lista elementów

1. Cel i misja


Celem niniejszej polityki jest stworzenie środowiska pracy sprzyjającego dobrostanowi psychicznemu, który jest kluczowy dla efektywnej edukacji i wydajności naukowej. **Przeciwdziałanie kulturze stałej dostępności (*always-on*), ochrona zdrowia psychicznego (redukcja technostresu) oraz wyznaczenie granic prywatności.**

Jasne powiązanie wolności akademickiej z odpowiedzialnością za **komfort i standardy pracy innych**. Uczelnia uznaje prawo każdego pracownika do zachowania równowagi między sferą pracowniczą a życiem prywatnym

2. Standardy kanałów komunikacji

W celu ochrony granic prywatności Uczelnia wprowadza ścisły podział na narzędzia służbowe i prywatne:

- **Oficjalne kanały.** Wyłącznie e-mail służbowy oraz platforma MS Teams są dopuszczalne w komunikacji zawodowej. Gwarantują one profesjonalny dystans i bezpieczeństwo danych.
- **Zakaz korzystania z komunikatorów prywatnych.** Messenger, WhatsApp oraz inne prywatne media społecznościowe nie mogą być wykorzystywane do zlecania zadań ani formalnej komunikacji między przełożonymi a podwładnymi (np. promotor-doktorant).



3. Prawo do „odłączenia się” i czas pracy na czym w **szczególności polega**....np. oficjalny brak oczekiwania na czytanie i odpowiadanie na wiadomości w soboty, niedziele i święta

4. Zasady etyki nagrywania i pracy zdalnej

5. Kultura języka i relacje

6. Realizacja i monitoring

Podmioty odpowiedzialne za wdrożenie



Element	Narzędzie wdrożeniowe	Kto odpowiada?
Zasady ogólne	Zarządzenie Rektora (Karta Dobrych Praktyk)	Rektor / Związki Zawodowe
Dydaktyka	Obowiązkowy zapis w sylabusie przedmiotu	Dziekan / Wykładowcy
Infrastruktura	Blokowanie powiadomień push po 17:00, maskowanie maili	Dział IT uczelni
Edukacja	Szkolenia BHP / Onboarding dla nowych studentów i kadr	Dział HR / Samorząd Studencki



Dziękuję