

Recenzja rozprawy doktorskiej mgr Moniki Wieczorek
PRYWATNOŚĆ STRON STOSUNKU PRACY JAKO DOBRO CHRONIONE

W związku z powołaniem uchwałą Rady Naukowej Dyscypliny Nauki Prawne Uniwersytetu Warszawskiego z dnia 27 lutego 2023 r. do pełnienia funkcji recenzenta w przewodzie doktorskim Pani mgr Moniki Wieczorek przedkładam recenzję rozprawy doktorskiej „Prywatność stron stosunku pracy jako dobro chronione” przygotowanej pod kierunkiem Prof. UW dr hab. Małgorzaty Barzyckiej - Banaszczyk.

1. Ocena wyboru tematu rozprawy

Wybór tematu rozprawy należy ocenić jednoznacznie pozytywnie. Problematyka podjęta przez Doktorantkę w recenzowanej dysertacji nie była przedmiotem kompleksowej, monograficznej, pogłębionej analizy naukowej. Tymczasem jest to problematyka niezwykle doniosła zarówno z teoretycznego jak i praktycznego punktu widzenia. Problematyka prywatności stron stosunku pracy jest zagadnieniem, które w ostatnich latach bardzo zyskuje na znaczeniu. Dynamicznie zmieniające się warunki świadczenia pracy, zwłaszcza otoczenie technologiczne w jakim praca jest świadczona powoduje, że stale przybywa zagrożeń w tym zakresie, z którymi ustawodawca (nie tylko polski) próbuje sobie radzić. Jednocześnie temat ten ma duży potencjał naukowy, również w kontekście międzynarodowym. Prywatność stron stosunku pracy, zwłaszcza pracownika, jest bowiem obecnie jedną z głównych sfer zainteresowania prawodawcy europejskiego.

Jednocześnie należy podkreślić, że wybrany przez Doktorantkę temat rozprawy doktorskiej jest niezwykle ambitny. Temat ten jest trudny, złożony, bardzo wieloaspektowy. Dodatkowo Pani magister podjęła się zbadania ochrony prywatności obu stron stosunku pracy, co bardzo podnosi walory poznawcze i naukowe pracy, ale też znacząco podnosi poziom trudności realizowanego przez Autorkę przedsięwzięcia naukowego. Reasumując, wybór tematu pracy należy ocenić jednoznacznie pozytywnie,

jako badawczo ambitny, perspektywiczny i potrzebny. Monograficzne opracowanie na ten temat niewątpliwie wypełnia lukę, jaka istniała w tym zakresie w dorobku doktryny.

2. Ocena układu i metodologii rozprawy

Układ dysertacji należy uznać za prawidłowy. Recenzowana praca składa się z sześciu obszernych rozdziałów merytorycznych. W pierwszym rozdziale Autorka przedstawiła pojęcia prywatności i prawa do prywatności w ogólności. W rozdziale II Autorka analizuje te pojęcia w odniesieniu do stosunków pracy. Rozdziały III i IV są poświęcone granicom dopuszczalnej ingerencji w prywatność stron stosunku pracy, odpowiednio pracodawcy w prywatność pracownika (rozdział III) i pracownika w prywatność pracodawcy (rozdział IV). Następnie przedstawione zostały środki ochrony prywatności przysługujące stronom stosunku pracy, w pierwszej kolejności pracownikowi (rozdział V) i pracodawcy (rozdział VI). Sposób ujęcia prezentowanej materii, jej podział na rozdziały i podrozdziały zapewnia kompleksowość, klarowność i wewnętrzną spójność przeprowadzanej analizy. Przydatne natomiast wydaje mi się wyodrębnienie w każdym rozdziale zakończenia, przedstawiającego sumarycznie wnioski do jakich Autorka doszła w poszczególnych rozdziałach. Rozdziały są obszerne (zwłaszcza rozdział III) i ułatwiłyby to odbiór pracy.

W pracy wykorzystano przede wszystkim metodę analizy teoretyczno – prawnej, uzupełnianej – w ograniczonym zakresie – metodą historyczną. W niewielkim zakresie wykorzystano metodę prawno – porównawczą (w rozdziale I). Nie można jednak uznać tego za wadę recenzowanej pracy. Przy tak szerokim, wieloaspektowym temacie przeprowadzenie analizy prawno – porównawczej wydaje się po prostu niemożliwe.

Warto przy tym zauważyć, że Autorka wykorzystuje też zróżnicowane metody wykładni prawa - począwszy od wykładni literalnej, poprzez wykładnię celowościową i funkcjonalną, z naciskiem na odkodowanie wartości, jakie legły u źródeł danej regulacji i które regulacja ta powinna odzwierciedlać. W obrębie zastosowanej metodologii i stosowanych metod wykładni prawa Autorka porusza się bardzo wprawnie i swobodnie. Warto również zwrócić uwagę na rzetelną analizę aksjologiczną i konstytucyjną.

3. Merytoryczna ocena rozprawy

Na zdecydowanie pozytywną ocenę zasługuje również merytoryczna strona pracy. Pracę otwiera obszerny wstęp w którym Autorka dokonuje uzasadnienia wyboru tematu pracy, w szczególności sposób nakreśla cele badawcze pracy i przedstawia jej strukturę. Pierwszy rozdział ma charakter pojęciowy, przedstawia pojęcie prywatności i prawa do prywatności w ogólności. Rozważania te zostały przeprowadzone prawidłowo, przedstawiono rys historyczny tych pojęć, analizę głównych doktrynalnych koncepcji dotyczących prywatności i prawa do prywatności, Autorka poddała również analizie źródła prawa do prywatności wynikające z prawa międzynarodowego, europejskiego i polskiego.

Na aprobatę zasługują również rozważania przeprowadzone w rozdziale II recenzowanej pracy dotyczącym prywatności i prawa do prywatności w stosunkach pracy. Na szczególną uwagę w tym rozdziale zasługują oryginalne rozważania dotyczące pracodawcy jako podmiotu prawa do prywatności. O ile bowiem prawo pracownika do prywatności nie ulega wątpliwości (co Autorka przekonująco i wszechstronnie przedstawia), o tyle prawo do prywatności pracodawcy – zwłaszcza będącego jednostką organizacyjną – tak oczywiste nie jest. Autorka stawia tezę, że również pracodawcą (zarówno będący osobą fizyczną, jak i jednostką organizacyjną) może być podmiotem prawa do prywatności, a następnie szczegółowo analizuje zakres prywatności przysługujący pracodawcy. Rozważania te są przekonujące i dobrze uzasadnione, są też w dużej mierze oryginalne. Istotne jest również, że Autorka jest świadoma ryzyka, jakie dla ochrony prywatności pracownika niesie coraz powszechniejsze wykorzystywanie nowych technologii w procesie pracy, zwłaszcza sztucznej inteligencji. Autorka zagrożenia te trafnie identyfikuje i klasyfikuje.

Sercem pracy jest jednak niewątpliwie rozdział III, w którym Autorka identyfikuje i poddaje krytycznej analizie przepisy regulujące zakres dopuszczalnej ingerencji pracodawcy w poszczególne sfery prywatności pracownika, do których pracodawca ma dostęp w czasie trwania stosunku pracy. Przede wszystkim należy podkreślić, że przygotowanie tego rozdziału pracy w takim kształcie wymagało ogromnego nakładu pracy. Autorka w niezwykle skrupulatny sposób przeanalizowała wszystkie jak się

wydaje sytuacje, w których pracodawca wkracza w prywatność pracownika. Część z tych rozważań bazuje na już istniejącym dorobku nauki prawa pracy, część ma charakter oryginalny, jak na przykład sfera wykorzystania podpisu elektronicznego pracownika w celach służbowych lub ochrona prywatności pracownika w toku procedur wewnątrzzakładowych mających na celu ochronę przed mobbingiem i dyskryminacją. Identyfikując poszczególne obszary, w których dochodzi do ingerencji pracodawcy w prywatności pracownika, Autorka przeprowadza w każdym przypadku analizę zakresu dopuszczalnej ingerencji i stara się wyznaczyć jej granice. Należy podkreślić też bardzo duży walor poznawczy tego rozdziału - można się z niego naprawdę dużo dowiedzieć.

W pierwszej kolejności Doktorantka analizuje zakres dopuszczalnego przetwarzania przez pracodawcę danych osobowych pracownika. Analiza ta jest szczegółowa i prawidłowa. Bardzo interesująca jest część pracy dotycząca stosowania przez pracodawcę monitoringu. Kilka zaprezentowanych w tej części wniosków budzi jednak pewien niepokój. Autorka w kilku miejscach formułuje twierdzenie, że „monitoring nie może prowadzić do nadzoru nad jakością wykonywania pracy”. Zastanawia, czy ten wniosek nie jest zbyt daleko idący. Dostrzegam, że taki wniosek można w istocie wysnuć z art. 22³ par. 4 k.p. Jednakże z art. 83 par. 1 k.p. wynika, że pracodawca ma prawo ustalania norm pracy stanowiących miernik nakładu pracy, jej wydajności i jakości. Również z art. 83 par. 3 wynika, że przekraczanie norm pracy nie stanowi podstawy do zmiany norm pracy, jeżeli jest ono wynikiem zwiększonego osobistego wkładu pracownika lub jego sprawności zawodowej. Z art. 83 par. 3 k.p. zdaje się wynikać, że pracodawca może monitorować przebieg pracy pracownika (również w aspekcie jej jakości), skoro ma oceniać w kontekście ustalania norm pracy, czy przekraczanie norm jest wynikiem osobistego wkładu pracy pracownika czy nie. Czy zatem nie można upatrywać podstawy prawnej do stosowania nadzoru nad jakością i efektywnością pracy pracownika w art. 83 K.p.? Zgadzam się natomiast w pełni z wnioskiem końcowym Autorki, że „aktualne mechanizmy prawne będą wymagały zmiany w celu dostosowania się do zmieniającego się rynku pracy. Wymagać to będzie rozszerzenia celów, dla których pracodawca może prowadzić monitoring aktywności pracownika na rzecz sprecyzowania zakresu dopuszczalnej ingerencji w prywatność pracownika”.

Kolejny podrozdział dotyczy kontroli wykonywania pracy, w tym pracy zdalnej. W tym kontekście pojawia się na samym początku rozważań stwierdzenie, że „poza kontrolą dotyczącą aktywności pracownika w drodze jej monitorowania pracodawca dysponuje także innymi narzędziami kontroli”. Na tle tego stwierdzenia pojawia się pytanie, jaka jest różnica między monitoringiem a kontrolą? Czy wystarczającą cechą rozróżniającą jest stałość? Nie jest to do końca jasne. W dalszym toku wywodu Autorka stwierdza, że „pracodawca pozostaje także uprawniony do podejmowania bieżącej kontroli procesu pracy, a pracownik w ramach podporządkowania powinien tej kontroli się poddać”. Skoro tak, to jaka jest relacja między monitoringiem pracy pracownika, którym poza celami określonymi w art. 22² i 22³ k.p. jest zabroniony, a prawem pracodawcy do bieżącej kontroli procesu pracy? Kwestia ta nie jest jasna i została potraktowana przez Autorkę nieco zbyt pobieżnie (w dalszej części pkt. 2.2. Autorka skoncentrowała się na kontroli pracy wykonywanej zdalnie). Z kolei w rozważaniach o ocenianiu pracownika można jak się wydaje wspomnieć o art. 22 RODO, który chroni pracownika przed oceną opierającą się wyłącznie na zautomatyzowanym przetwarzaniu, co coraz częściej ma miejsce zwłaszcza w procesie doboru do zwolnień grupowych. Bardzo interesujące są rozważania dotycząca ujawniania danych o wysokości wynagrodzenia. Rozważania przeprowadzone w pkt. 3.3. (Ujawnienia wizerunku i ingerencja w wygląd pracownika) można uzupełnić o jeszcze jeden aspekt zagadnienia – zobowiązanie pracowników do noszenia firmowych ubrań (np. koszulek z logo pracodawcy) niebędących odzieżą roboczą *sensu stricte*. Niezależnie od przedstawionych uwagi polemicznych (nielicznych – biorąc pod uwagę objętość rozdziału III i mnogość podejmowanych w nim wątków) raz jeszcze podkreślić należy, że rozdział ten zasługuje na wysoką ocenę, jego przygotowanie wymagało bardzo dużego wysiłku i zaangażowania, a przedstawione w nim tezy i wnioski w zdecydowanej większości zasługują na aprobatę.

Rozdział IV recenzowanej rozprawy doktorskiej poświęcony został z kolei ingerencji pracownika w prywatność pracodawcy i jej granicom. Już na wstępie należy zauważyć, że ten rozdział ten ma charakter w dużej mierze oryginalny i nowatorski, bowiem prywatność pracodawcy nie była do tej pory przedmiotem pogłębionych rozważań naukowych na gruncie nauki prawa pracy. Przeprowadzona analiza jest rzetelna i stoi na dobrym poziomie merytorycznym. Niektóre z rozważanych w tym rozdziale

zagadnień w interesujący sposób łączą się i dopełniają kwestie, które z perspektywy ochrony prywatności pracownika analizowane były w rozdziale III (np. rozważania dotyczące ujawniania wynagrodzeń czy zgłaszania mobbingu lub dyskryminacji). Czasami wynikiem takiego „nakładania się” prywatności pracownika i pracodawcy jest kolizja tych dóbr.

Zestawienie rozważań przeprowadzonych przez Panią mgr Monikę Wieczorek w rozdziale III i IV recenzowanej pracy wskazuje jednoznacznie, że stroną stosunku pracy zdecydowanie bardziej narażoną na ingerencję w jej prywatność jest pracownik. Dodatkowo ryzyko to potęguje sama konstrukcja stosunku pracy (zakładająca podporządkowanie pracownika pracodawcy) oraz pewna – można powiedzieć – „przewaga technologiczna”, jaką pracodawca ma nad pracownikiem. Być może tym należy (przynajmniej częściowo) tłumaczyć zauważoną przez Autorkę pewną dysproporcję środków ochrony. Nie kwestionując w żadnym razie prawa pracodawcy do ochrony prywatności, należy jednak stwierdzić, że jest on na to ryzyko narażony w znacznie mniejszym stopniu niż pracownik.

Rozdział V recenzowanej pracy poświęcony został środkom ochrony prywatności pracownika. Środki ochrony pracownika podzielone zostały na uregulowane w prawie cywilnym, prawie pracy, prawie ochrony danych osobowych, prawa karnego. Przeprowadzona analiza jest bardzo rzetelna, choć nieco brakuje oceny Autorki, czy ten system ochrony jej zdaniem jest efektywny i wystarczający dla właściwego zabezpieczenia prawa pracownika do prywatności.

Rozdział VI recenzowanej rozprawy doktorskiej poświęcony został środkom ochrony prywatności pracodawcy. Autorka analizuje dostępne środki ochrony w prawie cywilnym, prawie pracy, prawie nieuczciwej konkurencji i prawie karnym. Na uwagę w tym rozdziale zasługują w mojej ocenie rozważania o dopuszczalności stosowania wobec pracownika 448 k.c. i jego relacji do zasad odpowiedzialności materialnej pracowników określonych w Dziale V Kodeksu pracy. Z wnioskami Autorki należy się zgodzić. Interesujące są również rozważania dotyczące nowowprowadzonego art. 26¹ k.p. oraz dotyczące odpowiedzialności pracownika za czyny nieuczciwej konkurencji. Nie przekonuje natomiast część rozważań dotyczących możliwości stosowania kar

porządkowych w celu sankcjonowania naruszenia prywatności pracodawcy. Wydaje się, że – nawet biorąc pod uwagę zastrzeżenia poczynione przez Doktorantkę – wykracza to poza zakres przedmiotowy odpowiedzialności porządkowej.

Pracę wieńczy zakończenie, w którym Autorka syntetycznie podsumowuje wyniki przeprowadzonych badań, formułuje wnioski i postulaty *de lege ferenda*. Można wskazać, że przy tak obszernej pracy celowe byłoby wyodrębnienie wniosków również na koniec poszczególnych rozdziałów.

Podsumowując ten wątek rozważań należy podkreślić, że merytoryczny poziom recenzowanej rozprawy jest wysoki. Autorka przeprowadziła rzetelną analizę, zaprezentowała szereg zasługujących na aprobatę postulatów i wniosków. Przystawione w tej części recenzji uwagi mają charakter bardziej polemiczny i nie obniżają wysokiej oceny merytorycznej strony rozprawy.

4. Ocena formalnych aspektów pracy

Praca prezentuje również dobry poziom warsztatowy. Recenzowana rozprawa napisana jest ładnym prawniczym językiem. System odsyłaczy jest obszerny i starannie przygotowany. Nie budzi większych wątpliwości również sposób prowadzenia toku wywodu, który z reguły jest jasny i spójny. Mimo bardzo dużej objętości pracy i wielości podejmowanych w pracy wątków badawczych Doktorantka z reguły bardzo dobrze panuje nad analizowaną materią. Jedynie miejscami (np. przy analizie monitoringu i kontroli pracowników) przeprowadzone analizy nieco tracą na przejrzystości. Jest to jednak jak sadzę usterka, którą da się wyeliminować przed ewentualną publikacją rozprawy. Również strona redakcyjna pracy zasługuje na wysokość ocenę – co przy pracy tak obszernej - należy podkreślić.

Praca jest bardzo obszerna, ale nie jest rozwlekła. Objętość pracy jest w pełni uzasadniona złożonością i obszernością zamiaru badawczego, jaki Doktorantka zrealizowała w recenzowanej pracy. Bibliografia przygotowana jest bardzo starannie.

Podsumowując tę część recenzji należy stwierdzić, że niezależnie od drobnych uwag warsztatowa strona pracy zasługuje na wysoką ocenę.

5. Ocena wykorzystanych źródeł

Na jednoznacznie pozytywną ocenę zasługuje wykorzystanie przez Autorkę źródeł. W pracy została w sposób efektywny i twórczy wykorzystana niezwykle obszerna literatura przedmiotu, nie tylko z zakresu prawa pracy, ale również prawa cywilnego, prawa ochrony przed nieuczciwą konkurencją i ochrony danych osobowych. Zauważyć również należy, że Autorka pracowała na bardzo obszernym materiale normatywnym i wykazała się bardzo wysokim stopniem jego opanowania (co nie jest łatwe). Wymagało to iście benedyktyńskiej pracy. Trafnie wykorzystano również obszerny dorobek judykatury, w tym orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego, Europejskiego Trybunału Praw Człowieka i Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej. Pod tym względem praca zasługuje na wysoką ocenę.

6. Konkluzje

Sumaryczna ocena recenzowanej pracy wypada bardzo pozytywnie. Praca jest nowatorska, zidentyfikowano w niej wiele bardzo interesujących problemów badawczych, sformułowano wiele trafnych wniosków i postulatów *de lege ferenda*. W przeważającej mierze są to wnioski i postulaty trafne. Na podkreślenie zasługuje bardzo duży nakład pracy, który Autorka włożyła w przygotowanie recenzowanej rozprawy. Raz jeszcze podkreślić należy złożoność zrealizowanego przedsięwzięcia naukowego i wysoki poziom merytoryczny pracy. Nieliczne uwagi sformułowane w treści recenzji mają charakter polemiczny i mieszczą się w granicach dyskusji naukowej.

W rezultacie należy jednoznacznie stwierdzić, że recenzowana dysertacja stanowi oryginalne rozwiązanie problemu naukowego i spełnia warunki stawiane rozprawom doktorskim określone w art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki w zw. z art. 179 ust. 2 ustawy z dnia 3 lipca 2018 r. Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce. W związku z tym wnioskuję o dopuszczenie Pani mgr Moniki Wieczorek do dalszych etapów postępowania o nadanie stopnia doktora w dziedzinie nauk społecznych dyscyplinie nauki prawne.

Prof. ALK dr hab. Monika Latos - Miłkowska

