

Toruń, 17 maja 2023 roku

Dr hab. Marzena Szablowska-Juckiewicz

Katedra Prawa Pracy

Wydział Prawa i Administracji

Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu

RECENZJA

rozprawy doktorskiej Pani mgr Moniki Wieczorek

pt. *Prywatność stron stosunku pracy jako dobro chronione*, ss. 467

napisanej pod kierunkiem Pani dr hab. Małgorzaty Barzyckiej-Banaszczyk, prof.

UW

1. Podstawa prawna sporządzenia recenzji

Podstawą sporządzenia niniejszej recenzji jest uchwała Rady Dyscypliny Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego z dnia 27 lutego 2023 roku. Przedmiotem recenzji jest rozprawa doktorska Pani mgr Moniki Wieczorek pt. *Prywatność stron stosunku pracy jako dobro chronione*.

2. Kryteria oceny

Wymogi stawiane rozprawom doktorskim zostały określone w art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach i tytule naukowych oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (tekst jedn.: Dz.U. z 2017 r. poz. 1789) w związku z art. 179 ust. 1 ustawy z dnia 3 lipca 2018 r. przepisy wprowadzające ustawę – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. z 2018 r. poz. 1669 ze zm.). Przepis ten stanowi, że „Rozprawa doktorska,

przygotowywana pod opieką promotora albo pod opieką promotora i promotora pomocniczego, powinna stanowić oryginalne rozwiązanie problemu naukowego lub oryginalne rozwiązanie problemu w oparciu o opracowanie projektowe, konstrukcyjne, technologiczne, lub oryginalne dokonanie artystyczne, oraz wykazywać ogólną wiedzę teoretyczną kandydata w danej dyscyplinie naukowej lub artystycznej oraz umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej lub artystycznej”.

Mając na względzie ww. wymogi, w recenzji rozprawy doktorskiej Pani mgr Moniki Wieczorek, przyjęto następujące kryteria oceny: wybór tematu, sposób sformułowania celów badawczych oraz tezy badawczej, zastosowane metody badawcze, struktura i treść rozprawy, warsztat naukowy.

3. Wybór tematu rozprawy doktorskiej

W dobie rozwoju nowoczesnych technologii wykorzystujących sztuczną inteligencję problem ochrony prywatności stron stosunku pracy jest niezwykle aktualny. Pojawiają się nowe zagrożenia nieuprawnionego ingerowania pracodawcy w sferę prywatności pracownika, a także – pracownika w prywatność pracodawcy, chociaż w znacznie mniejszym zakresie. Z chwilą nawiązania stosunku pracy, a w zasadzie już na etapie ubiegania się o zatrudnienie w ramach stosunku pracy, dla pracodawcy „otwierają się” obszary w ramach sfery prywatności pracownika. W związku ze świadczeniem pracy „pod kierownictwem pracodawcy, w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym” także pracownik uzyskuje możliwość wkraczania w sferę prywatności pracodawcy. Normom prawa pracy przypada rola wyznaczania granic dopuszczalnej ingerencji pracodawcy w sferę prywatności pracownika, a zarazem balansowania uzasadnionych interesów stron stosunku pracy.

Tematem recenzowanej rozprawy doktorskiej jest ochrona prywatności stron stosunku pracy. Wybór tematu rozprawy doktorskiej zasługuje na pozytywną ocenę. Jego doniosłość zarówno z punktu widzenia teorii, jak i praktyki stosowania prawa, nie budzi wątpliwości. Podjęta w dysertacji problematyka stanowi aktualny problem badawczy. Należy jednak zauważyć, że w 2012 r. została opublikowana monografia pt. *Prawo pracownika do ochrony prywatności* autorstwa Marcina Wujczyka. Zakres przedmiotowy tejże monografii jest jednak znacznie węższy niż recenzowanej

rozprawy autorskiej. We wstępie M. Wujczyk wskazuje, że przedmiotem opracowania jest „ochrona prywatności pracownika przed ingerencją ze strony pracodawcy. Analiza dotyczy wyłącznie zagadnień pojawiających się na styku relacji pracownik – pracodawca. Pominięte natomiast zostaną kwestie związane z obowiązkiem poszanowania prywatności pomiędzy samymi pracownikami” (M. Wujczyk, *Prawo pracownika do ochrony prywatności*, Warszawa 2012, LEX). Ponadto od opublikowania ww. monografii minęło kilkanaście lat, a w okresie tym miały miejsce wydarzenia istotne z punktu widzenia postrzegania sfery prywatności pracownika i ochrony tego dobra prawnego przed naruszeniami ze strony pracodawcy oraz nastąpił istotny rozwój regulacji prawnych ukierunkowanych na zapewnienie ochrony prywatności pracownika w relacjach z pracodawcą. Dotyczy to zarówno prawa Unii Europejskiej, jak i prawa krajowego państw członkowskich.

W 2018 r. weszło w życie 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 osobowych) (Dz.Urz. UE L Nr 119, s. 1, dalej jako RODO). Uchwalenie i wejście w życie RODO wpłynęło w sposób znaczący na uregulowania dotyczące ochrony danych osobowych, w tym przetwarzanych w związku z zatrudnieniem, w prawie polskich. Z dniem 25 maja 2018 r. weszła w życie nowa ustawa o ochronie danych osobowych (tj. ustawa z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych, tekst jedn.: Dz.U. z 2019 r. poz. 1781), a na podstawie przepisów tejże ustawy w Kodeksie pracy wprowadzono istotne zmiany z punktu widzenia ochrony prywatności pracowników. Dodano: pkt 3 w § 2 art. 22¹ k.p., art. 22² i art. 22³k.p. (regulujące problematykę monitoringu), nadano nowe brzmienie art. 94 pkt 9a i 9b k.p. (regulujących obowiązki pracodawcy w zakresie prowadzenia i przechowywania dokumentacji pracowniczej) oraz dodano art. 94⁴-94¹² k.p. (przepisy konkretyzujące obowiązki pracodawcy ujęte w art. 94 pkt 9a i 9b k.p.). Wprowadzone zostało także nowe rozporządzenie w sprawie dokumentacji pracowniczej, tj. rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz.U. z 2018 r. poz. 2369 ze zm.). Analiza przepisów tego rozporządzenia, które weszło w życie 1 stycznia 2019 r., uwidacznia znaczący wpływ RODO na sposób uregulowania zasad prowadzenia i przechowywania akt osobowych pracowników oraz dokumentacji w sprawach

związanych ze stosunkiem pracy. Warto wspomnieć także o zmianach w Kodeksie pracy wprowadzonych na podstawie przepisów ustawy z dnia 21 lutego 2019 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem stosowania rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych oraz uchynieniem dyrektywy 95/46/WE (Dz.U. z 2019 r. poz. 730). Zmieniono wówczas art. 22¹ k.p. (udostępnianie danych osobowych pracodawcy przez pracownika i kandydata na pracownika), dodano art. 22^{1a} (przetwarzanie tzw. zwykłych danych osobowych udostępnionych na wniosek pracodawcy lub z inicjatywy pracownika lub osoby ubiegającej się o zatrudnienie w ramach stosunku pracy) i art. 22^{1b} k.p. (przetwarzanie tzw. danych wrażliwych udostępnionych wyłącznie z inicjatywy pracownika lub osoby ubiegającej się o zatrudnienie w ramach stosunku pracy), zmieniono także art. 22² k.p. (monitoring wizyjny, w szczególności zasady prowadzenia monitoringu w pomieszczeniach udostępnionych organizacji związkowej) i art. 229 k.p. (profilaktyczne badania lekarskie pracowników).

W związku z pandemią COVID-19 pojawiły się nowe zagrożenia nieuprawnionego ingerowania pracodawcy przez pracodawcę w sferę prywatności pracownika. Z uwagi na przeciwdziałanie COVID-19 wprowadzono uregulowania prawne mające na celu ograniczenie przemieszczania się osób w przestrzeniach publicznych oraz zmniejszenie skupisk osób na terenach zakładów pracy. Dążąc do realizacji ww. celów, w bardzo szerokim zakresie korzystano z instytucji pracy zdalnej z tym, że praca najczęściej była wykonywana w domu pracownika. Nie ulega wątpliwości, że wykonywanie pracy w domu pracownika może wiązać się z trudnościami w korzystaniu z przestrzeni domowej, a także zagrożeniami dla prywatności pracownika i innych członków gospodarstwa domowego. Ponadto w sposób niezwykle wyrazisty uwidocznił się problem prawa pracownika do bycia *offline*. Regulacje prawa pracy, mające na celu walkę z COVID-19, przyznawały pracodawcy szerszy zakres uprawnień kierowniczych (w szczególności w zakresie organizacji procesu pracy), co rozszerzało również dopuszczalną ingerencję pracodawcy w sferę prywatną pracownika. Ponadto zagadnieniem szeroko dyskutowanym było przetwarzanie przez pracodawcę danych osobowych o stanie zdrowia pracownika, w tym uprawnień pracodawcy do żądania od pracownika informacji o przebytej chorobie COVID-19, o posiadaniu negatywnego wyniku testu diagnostycznego w kierunku SARS-CoV-2 czy też certyfikatu o zaszczepieniu się przeciwko COVID-19.

Dynamiczny rozwój regulacji prawnej dotyczącej ochrony danych osobowych pracownika oraz unormowania wprowadzone w związku z pandemią COVID-19, zezwalające na ingerowanie w sferę prywatności pracownika, to argumenty przemawiające za zasadnością podjęcia w ramach opracowania monograficznego problematyki ochrony prywatności pracownika bez narażania się na zarzut powielania treści i zagadnień, które zostały już przedstawione w monografii autorstwa Marcina Wujczyka. Ponadto Autorka dysertacji koncentruje się nie tylko na sytuacji pracownika, włączając w obszar naukowej refleksji także zagadnienia dotyczące instrumentarium ochrony prywatności pracodawcy. Zgadzam się w pełni z Doktorantką, że „materia dotycząca prywatności pracodawcy nie jest pogłębianą, a literatura w tym zakresie koncentruje się głównie na zakresie dóbr osobistych przysługujących pracodawcy, sygnalizując konieczność ochrony jego interesu w kontekście posiadanych tajemnic” (s. 12).

Należy zauważyć, że **temat rozprawy doktorskiej został ujęty bardzo szeroko**. Determinuje to sposób prowadzenia badań naukowych i prezentowania ich wyników. Wielość, wieloaspektowość zagadnień włączonych w obszar naukowej refleksji wymusza niejednokrotnie rezygnację z pogłębionej analizy na rzecz kompleksowej syntezy. Panoramiczne przedstawienie rozległej problematyki zawsze będzie oznaczało, że niektóre zagadnienia zostaną przedstawione na dość dużym poziomie ogólności.

Temat rozprawy doktorskiej stwarza pole ku temu, aby Doktorantka wykazała się kreatywnością, erudycją oraz umiejętnością samodzielnego prowadzenia badań naukowych. Jest to temat złożony, wielopłaszczyznowy, o charakterze interdyscyplinarnym. Nie ulega wątpliwości, że Doktorantka podjęła się niezwykle ambitnego przedsięwzięcia, którego realizacja wymaga bardzo dużych nakładów pracy oraz umiejętności w zakresie samodzielnego prowadzenia badań naukowych.

4. Sposób sformułowania celów badawczych oraz tezy rozprawy

Cele badawcze recenzowanej rozprawy doktorskiej zostały w sposób wyraźny określony w uwagach wstępnych do dysertacji (s. 16). Ogólnym celem badawczym „jest analiza złożonej problematyki ochrony prywatności obu stron stosunku pracy i ukazanie

regulacji prawnych wyznaczających zakres chronionej prywatności, dopuszczalnej ingerencji w tę sferę przez drugą stronę stosunku pracy oraz mechanizmów dochodzenia roszczeń związanych z wkroczeniem w sferę prywatną tak pracownika, jak i pracodawcy. Analiza obejmuje przepisy prawa, poglądy doktryny i judykatury, ze szczególnym uwzględnieniem stosowania i wykładni przepisów prawa, które uległy w ostatnich latach dynamicznym zmianom”, z kolei cele szczegółowe to: ustalenie zakresu prywatności pracownika i zakresu prywatności pracodawcy, granic dopuszczalnej ingerencji jednej strony stosunku pracy w prywatność drugiej strony oraz wskazanie środków ochrony prywatności pracownika i pracodawcy oraz ocena ich skuteczności. W uwagach wstępnych została sformułowana także teza badawcza, którą należy uznać za wytyczną kierunkową dla prowadzonych badań. Doktorantka podkreśla, że „tezą przyjętą dla prowadzonej analizy jest uznanie w aktualnym stanie prawnym w obszarze prawa pracy prymatu ochrony prywatności pracownika nad ochroną prywatności pracodawcy i określenie w przepisach prawa znacząco szerszych gwarancji ochrony tej wartości w odniesieniu właśnie do pracownika” (s. 17). **Sposób sformułowania celów badawczych oraz tezy badawczej nie budzi zastrzeżeń.**

5. Zastosowane metody badawcze

W rozprawie doktorskiej posłużono się metodą dogmatyczno-prawną oraz historyczną. Główne narzędzie badawcze stanowi metoda dogmatyczno-prawna, na co w sposób wyraźny wskazuje Doktorantka. Wyjaśnia Ona, że „analiza zagadnień objętych tematem rozprawy doktorskiej dokonana została głównie w oparciu o metodę dogmatyczno-prawną” (s. 17). Z kolei „tłem dla rozważań podjętych w pracy jest pokazanie ewolucji pojęcia prywatności i prawa do prywatności tak w ujęciu doktrynalnym jak i normatywnym (rys historyczny)” (s. 17). Nie budzi zastrzeżeń zastosowanie metody historycznej (pomocniczo) w celu ukazania procesu kształtowania się zakresów znaczeniowych pojęć, takich jak prywatność i prawo do prywatności, a także genezy ochrony prywatności stron stosunku pracy.

Sformułowane cele badawcze w pełni uzasadniają dokonany wybór metod badawczych. Należy także podkreślić, że z wszystkich ww. metod badawczych Doktorantka korzysta umiejętnie i rzetelnie.

6. Struktura i treść rozprawy doktorskiej

Rozprawa doktorska jest obszerna. Liczy ona 467 stron, w tym 47 stron bibliografii obejmującej wykaz aktów normatywnych, literatury, orzecznictwa oraz stron internetowych. Świadczy to o dużym zaangażowaniu Doktorantki w przygotowanie dysertacji.

Systematyka rozprawy doktorskiej jest czytelna. Rozważania ujęte w ramach sześciu rozdziałów zostały poprzedzone uwagami wstępnymi oraz zwieńczone uwagami końcowymi. Poszczególne rozdziały zostały zatytułowane: rozdział I – *Prywatność i prawo do prywatności w ogólności*, rozdział II – *Prywatność i prawo do prywatności w stosunkach pracy*, rozdział III – *Granice dopuszczalnej ingerencji pracodawcy w prywatność pracownika*, rozdział IV – *Granice dopuszczalnej ingerencji pracownika w prywatność pracodawcy*, rozdział V – *Środki ochrony prywatności pracownika*, rozdział VI – *Środki ochrony prywatności pracodawcy*. W ramach każdego z sześciu rozdziałów wyodrębniono śródtytuły. Podział materii wewnątrz rozdziałów jest przejrzysty oraz merytorycznie uzasadniony. Każdy z rozdziałów otwiera *Wprowadzenie*, w ramach którego w sposób esencjonalny prezentowane są szczegółowe cele oraz hipotezy badawcze.

Rozdział pierwszy ma charakter wprowadzający do dalszych rozważań. W ramach tego rozdziału Doktorantka przedstawiła koncepcje doktrynalne i orzecznicze w zakresie prywatności i prawa do prywatności. Ukazała genezę i kierunki rozwoju normatywnej regulacji ochrony prywatności, zwracając szczególną uwagę na ochronę prywatności jako jednego z dóbr osobistych. Doktorantka podkreśla, że „prywatność jest pojęciem złożonym, jest wartością chroniącą szereg rozmaitych interesów. Mówiąc o prywatności mamy zatem na myśli wartości, które zbiorczo określamy tym pojęciem, natomiast pojęcie prawa do prywatności służy wskazaniu środków (instrumentów) ochrony w ramach określonego porządku prawnego” (s. 20). Na potrzeby dysertacji przyjmuje Ona szerokie rozumienie pojęć „prywatność” i „prawo do prywatności”, wskazując, że pojęcie prywatności obejmuje „w szczególności życie prywatne, życie rodzinne, życie osobiste, intymność, nienaruszalność mieszkania i domu, tajemnicę korespondencji, dane osobowe, tajemnice jednostki, ale także sferę zawodową, obejmującą informacje, co do

których pracownik ma wolę nieujawniania ich osobom trzecim". Z kolei prawo do prywatności to „prawo do ochrony wskazanych sfer, w szczególności prawo do decydowania o swoim życiu prywatnym, rodzinnym, osobistym, prawo do rozwoju jednostki i jej tożsamości, prawo do ochrony danych osobowych, autonomię informacyjną rozumianą jako prawo decydowania o ujawnianiu informacji ze sfery prywatności” (s. 48). Autorka dysertacji dostrzega zagrożenia dla prywatności, wynikające z rozwoju nowoczesnych technologii, a także konieczność wprowadzania instrumentów ochrony, które będą przeciwdziałać naruszeniom.

Rozdział drugi został poświęcony problematyce prywatności i prawa do prywatności w stosunkach pracy. Doktorantka podjęła próbę zakreślenia ram sfery prywatności pracownika i pracodawcy oraz udzielenia odpowiedzi na pytanie o dopuszczalną ingerencję w każdą z tych sfer. Postrzegając prywatność jako jedno z dóbr osobistych, w sposób interesujący przedstawiła Ona okoliczności wyłączające bezprawność naruszenia prywatności pracownika oraz pracodawcy przez drugą stronę stosunku pracy. Ukazała Ona rolę przepisów prawa pracy w zakresie wprowadzania przesłanek uchylających bezprawność naruszenia prywatności stron stosunku pracy.

Autorka dysertacji zauważa, że „zakres ochrony prywatności pracownika jest szeroki i sprowadza się do ochrony życia prywatnego, rodzinnego, osobistego, intymności, nienaruszalności mieszkania i domu, tajemnicy korespondencji, danych osobowych, tajemnic jednostki oraz sfery zawodowej, w zakresie informacji, co do których pracownik ma uzasadnioną wolę do ich nieujawniania osobom trzecim” (s. 90). Z kolei „zakres ochrony prywatności pracodawcy w zależności od tego czy mamy do czynienia z osobą fizyczną, czy osobą prawną albo inną jednostką organizacyjną jest zróżnicowany. Jeśli pracodawca jest osobą fizyczną to zakres ochrony prywatności pokrywa się co do zasady z zakresem prywatności jaki przysługuje pracownikowi (tożsamość sfer, ale inny punkt odniesienia), natomiast gdy pracodawca jest osobą prawną albo inną jednostką organizacyjną zakres prywatności jest mniejszy i sprowadza się w szczególności do tajemnic pracodawcy, w tym w zależności od charakteru jego działalności oraz interesu, także tajemnicy handlowej, tajemnicy przedsiębiorstwa, know-how i innych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, jak również do nienaruszalności pomieszczeń blisko związaną z pojęciem tajemnic pracodawcy”(s. 90). Nie ulega wątpliwości, że Doktorantka bardzo szeroko ujmuje zakres

prywatności zarówno pracownika, jak i pracodawcy, na co sama zwraca uwagę. Warto byłoby zastanowić nad „osadzeniem” prywatności pracownika i pracodawcy bardziej „w kontekście”, jakim jest stosunek pracy. Uzasadnione wydaje się silniejsze zaakcentowanie problemu ochrony prywatności pracownika w relacji do pracodawcy oraz ochrony prywatności pracodawcy w relacji do pracownika. Umożliwiłoby to zakreślenie obszarów w ramach prywatności pracownika i pracodawcy, w które w sposób uprawniony, zgodny z prawem może ingerować druga strona stosunku pracy, a ponadto – na wyeksponowanie roli przepisów prawa pracy w zakresie wyznaczania tychże obszarów.

Za trafne należy uznać spostrzeżenia Doktorantki dotyczące zagrożeń nieuprawnionego ingerowania w prywatność stron stosunku pracy w związku z rozwojem nowoczesnych technologii. Podkreśla Ona, że „z jednej strony nowe technologie pozwalają na zwiększenie produktywności oraz elastyczności pracy i usprawnienie wielu procesów zachodzących w miejscach pracy, z drugiej zaś, ich możliwości stwarzają poważne ryzyka dla prywatności obu stron stosunku pracy. (...) Szerokie możliwości, jakie przynosi rozwój technologiczny, mogą bowiem – bez wystarczających ograniczeń regulacyjnych – stanowić pokusę ich wykorzystania, bez względu na zagrożenia dla prywatności, jakie ze sobą niosą” (s. 127).

W rozdziale trzecim Doktorantka podjęła próbę udzielenia odpowiedzi na pytanie o granice dopuszczalnej ingerencji pracodawcy w prywatność pracownika. Przedmiotem szczegółowej analizy była problematyka przetwarzania przez pracodawcę danych osobowych pracownika oraz osoby ubiegającej się o zatrudnienie, w tym kwestie dotyczące pozyskiwania, utrwalania, przechowywania oraz udostępniania osobom trzecim danych osobowych pracownika przez pracodawcę. Doktorantka wypowiedziała się na temat tzw. *background screening*, tj. praktyki rekrutacyjnej, polegającej na weryfikacji na rynku pracy historii zatrudnienia kandydata. Za trafne należy uznać stwierdzenie, że „praktyka taka jest dopuszczalna wyłącznie w celu weryfikacji danych zawartych w dokumentach aplikacyjnych, jednak pozyskiwanie nowych informacji o kandydacie, bez jego zgody należy uznać za nieprawidłowe i naruszające art. 22¹ § 1 k.p., a tym samym naruszające prywatność pracownika” (s. 138). W rozdziale trzecim w sposób skrupulatny, wnikliwy zostały przedstawione zagadnienia dotyczące dopuszczalnej ingerencji pracodawcy w prywatność pracownika w związku z kontrolą i oceną wykonywania pracy przez pracownikiem. Przedmiotem szczegółowej analizy były

różne formy monitoringu, kontrola trzeźwości w czasie pracy, kontrola osobista. Sformułowane wnioski są dobrze uargumentowane, a zarazem przekonywujące.

Punkt 2. w rozdziale trzecim jest zatytułowany: *Uprawnienia kontrolne pracodawcy a ochrona prywatności pracownika*. Obejmuje on następujące podpunkty: 2.1. *Monitoring*, 2.2. *Kontrola wykonywania pracy, w tym pracy zdalnej*, 2.3. *Kontrola trzeźwości oraz używania środków odurzających*, 2.4. *Kontrola osobista*. Warto byłoby zdefiniować pojęcie uprawnień kontrolnych pracodawcy, wskazać ich źródło oraz zakres przedmiotowy. Umożliwiłoby to refleksję natury ogólnej dotyczącą dopuszczalnego ingerowania pracodawcy w prywatność pracownika w związku z korzystaniem z przysługujących mu uprawnień kontrolnych. Wydaje się, że tego rodzaju rozważania o charakterze teoretyczno-prawnym podniosłyby wartość pracy.

Ponadto należy zauważyć, że pkt 1. *Dopuszczalny zakres danych osobowych pozyskiwanych przy zatrudnieniu i w trakcie zatrudnienia*, pkt 3. *Dysponowanie informacjami o pracowniku w ramach stosunku pracy i poza nim* oraz 4. *Ujawnianie informacji o pracowniku innym podmiotom* to jednostki redakcyjne poświęcone problematyce przetwarzania danych osobowych w związku z zatrudnieniem. Warto byłoby rozważyć dokonania zmian redakcyjnych, systematyzując zagadnienia z ww. obszaru w następujący sposób, że zostałyby wyodrębniona jednostka redakcyjna poświęcona zagadnieniom teoretyczno-prawnym dotyczącym przetwarzania danych osobowych pracownika przez pracodawcę oraz jednostka redakcyjna, w ramach której zostałyby przedstawione zagadnienia szczegółowe (zagadnienia o dużej doniosłości praktycznej). Wydaje się poza tym, że problematyka oceny wykonywania pracy przez pracownika jest ściślej związana z kontrolą wykonywania pracy niż przetwarzaniem danych osobowych. Uprawnienia zarówno w zakresie kontroli, jak i oceny wykonywania pracy przez pracownika mieszczą się w obszarze uprawnień kierowniczych przysługujących pracodawcy.

Rozdział czwarty został zatytułowany: *Granice dopuszczalnej ingerencji pracownika w prywatność pracodawcy*. Pozytywnie należy ocenić podjęcie przez Doktorantkę problematyki, która bardzo rzadko jest przedmiotem opracowań naukowych autorstwa przedstawicieli doktryny prawa pracy. W rozdziale czwartym przedstawiono rozważania dotyczące uprawnień pracownika w zakresie dysponowania informacjami, które dotyczą pracodawcy. Naukowa refleksja jest ukierunkowana na

analizę uregulowań prawnych dotyczących tajemnicy korespondencji i nienaruszalności pomieszczeń, dysponowania przez pracownika informacjami dotyczącymi pracodawcy, zgłaszania mobbingu, dyskryminacji i innych zachowań niepożądanych, zgłaszanie naruszeń prawa organom ścigania oraz zgłaszania naruszeń prawa przez sygnalistów. Rozważania mają charakter interdyscyplinarny. Autorka rozprawy doktorskiej nie ogranicza się wyłącznie do analizy rozwiązań z zakresu prawa pracy. Podejmując próbę wyznaczenia granic dopuszczalnej ingerencji pracownika w prywatność pracodawcy, odwołuje się Ona także do uregulowań z zakresu innych gałęzi prawa. Rozdział czwarty, mimo że niezbyt obszerny, należy uznać za wartościowy, ponieważ wypełnia on lukę w literaturze przedmiotu i może inspirować, zachęcać do dalszych badań naukowych.

Rozdział piąty oraz szósty zostały poświęcone problematyce o niezwykle dużej doniosłości zarówno teoretyczno-prawnej, jak i praktycznej, tj. środkom ochrony prywatności stron stosunku pracy, rozdział piąty – instrumentom prawnym, z których może skorzystać pracownik, z kolei rozdział szósty – tym, które przysługują pracodawcy. Rozważania prowadzone w ramach ww. rozdziałów dysertacji mają charakter interdyscyplinarny. Doktorantka nie ogranicza się do przedstawienia środków ochrony przewidzianych w przepisach prawa pracy. Przedmiotem Jej rozważań są także środki ochrony prywatności – przysługujące na podstawie przepisów prawa cywilnego oraz prawa karnego. Na potrzeby rozdziałów piątego i szóstego uzasadnione wydaje się zdefiniowanie pojęcia środków ochrony prawnej. Ponadto warto byłoby w ramach odrębnej jednostki redakcyjnej przedstawić problematykę kumulacji roszczeń zarówno w odniesieniu do pracownika, jak i pracodawcy, w szczególności roszczeń odszkodowawczych.

Należy podkreślić, że recenzowana rozprawa doktorska została napisana na wysokim poziomie merytorycznym i potwierdza szeroką, pogłębioną wiedzę Doktorantki na temat prezentowanych w niej zagadnień.

7. Warsztat naukowy rozprawy doktorskiej

Pozytywnie należy ocenić język rozprawy doktorskiej. Doktorantka wypowiada się w sposób jasny i z dbałością o dystynkcje języka prawniczego oraz prawnego. Pewnym mankamentem są dość liczne błędy interpunkcyjne i literówki.

Sposób prowadzenia rozważań nie budzi zastrzeżeń. Wywody są dojrzałe i dobrze udokumentowane. Przypisy zostały zredagowane starannie i w konsekwentny sposób. Literatura oraz orzeczenia, na które powołuje się Doktorantka w przypisach, są prawidłowo i reprezentatywnie wybrane. Doktorantka z dużą swobodą porusza się w problematyce stanowiącej przedmiot dysertacji. Skrupulatnie analizuje teksty normatywne, wykorzystując dorobek doktryny i judykatury w stopniu satysfakcjonującym. Autorka rozprawy doktorskiej wykazuje się także umiejętnością formułowania wniosków oraz postulatów *de lege ferenda*. Rozprawa doktorska została oparta na bogatym materiale źródłowym.

Reasumując, rozprawa doktorska Pani mgr Moniki Wieczorek to praca rzetelna, dowodząca tego, że jej Autorka opanowała metodologię prowadzenia badań naukowych z zakresu prawa pracy oraz wykazała się sumiennością badawczą, erudycją i umiejętnością krytycznej analizy tekstów normatywnych oraz dorobku doktryny i judykatury.

8. Konkluzja

W konkluzji stwierdzam, że praca Pani mgr Moniki Wieczorek stanowi oryginalne rozwiązania problemu naukowego. Autorka dowiodła, że posiada ogólną wiedzę teoretyczną w zakresie prawa pracy oraz umiejętność samodzielnego prowadzenia badań naukowych. Dodatkowym walorem pracy jest fakt, że problematyka podjęta w rozprawie nie była dotychczas poddana kompleksowej analizie, a jest jednocześnie aktualna i doniosła społecznie. Tym samym przedłożona do recenzji rozprawa doktorska w pełni odpowiada wymaganiom określonym w art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach i tytule naukowych oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (tekst jedn.: Dz.U. z 2017 r. poz. 1789) w związku z art. 179 ust. 1 ustawy z dnia 3 lipca 2018 r. przepisy wprowadzające ustawę – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz.U. z 2018 r. poz. 1669 ze zm.). Wnoszę zatem o dopuszczenie Pani mgr Moniki Wieczorek do dalszych etapów przewodu doktorskiego.