Wrocław, dnia 4 listopada 2024 r.

dr hab. Monika Lewandowicz-Machnikowska

prof. Uniwersytetu SWPS

Wydział Prawa i Komunikacji Społecznej

Uniwersytetu SWPS, Filia we Wrocławiu

RECENZJA

rozprawy doktorskiej mgr Magdaleny Stępak - Miczek

„Naruszenie dóbr osobistych a kontrola pracownika przez pracodawcę"

sporządzona dla

Rady Naukowej Dyscypliny Nauki Prawne

Uniwersytetu Warmińsko - Mazurskiego w Olsztynie

1. W myśl art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki (t.j. Dz. U. z 2017 r., poz. 1789, zwanej dalej w treści recenzji „ustawą" i mającej zastosowanie w tym postępowaniu na podstawie art. 179 ust. 2 ustawy z dnia 3 lipca 2018 r. - Przepisy wprowadzające ustawę - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce) przedmiotem recenzji w postępowaniu o nadanie stopnia doktora jest ocena, czy rozprawa doktorska stanowi oryginalne rozwiązanie problemu naukowego oraz, czy wykazuje ogólną wiedzę teoretyczną kandydata w danej dyscyplinie naukowej oraz umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej.

2. Ochrona dóbr osobistych pracowników to temat obszerny, który obejmuje między innymi problematykę ochrony dóbr osobistych pracowników w związku z ich kontrolą przez pracodawcę. Mając na uwadze rozwój technologii, z której można potencjalnie korzystać w celu kontroli, ustawodawca coraz szerzej reguluje dopuszczalność i sposób kontroli pracowników przez pracodawcę. Ustawodawca wychodzi z założenia, że pracodawca ma co do zasady, prawo do kontroli pracowników, ale jej zakres i sposób realizacji nie powinien być nieograniczony. Pracodawca, obowiązany jest zatem między innymi szanować godności i dobra osobiste pracowników, a co za tym idzie, ponosi odpowiedzialność za naruszenie tego obowiązku w toku czynności kontrolnych. Problematyka naruszania dóbr osobistych pracownika przez pracodawcę w związku z czynnościami kontrolnymi nie była dotychczas przedmiotem kompleksowego opracowania. Mając na uwadze powyższe podjęte przez Autorkę badania, uważam za ważne i potrzebne zarówno z teoretycznego, jak i praktycznego punktu widzenia. Wysoko oceniam zatem wybór tematu rozprawy doktorskiej, a jej tytuł odpowiada treści opracowania.

3. Praca składa się ze wstępu, pięciu rozdziałów i zakończenia, zawiera również wykaz aktów prawnych, literaturę oraz wykaz orzeczeń, do których Doktorantka odwołuje się w pracy.

W rozdziale pierwszym Autorka omawia podstawowe pojęcia i konstrukcje prawne, którymi posługuje się w pracy. I tak Doktorantka prezentuje pojęcie dóbr osobistych w ujęciu subiektywnym i obiektywnym, wyjaśnia również pojęcie godności pracowniczej. W rozdziale tym omówiono również pojęcie kontroli i jej typy. Uprawnienia kontrolne pracodawcy uzasadnia, odwołując się do konstrukcji kierownictwa pracodawcy i odpowiadającego mu obowiązku podporządkowania pracownika. W rozdziale tym omówiono również obowiązek informacyjny pracodawcy związany z przeprowadzeniem kontroli.

W rozdziale drugim przedstawiono regulacje prawne odnoszące się do ochrony godności i innych dóbr osobistych pracownika w prawie międzynarodowym i unijnym, Konstytucji RP i innych krajowych regulacjach prawnych. Omówiono przy tej okazji dobra osobiste najistotniejsze dla pracownika tj. godność, zdrowie, wolność i prywatność oraz ich ochronę w kontekście zachowań dyskryminacyjnych, molestowania, mobbingu i braku przeciwdziałania tym zjawiskom, a także warunków bhp. W toku rozważań zasygnalizowana została kwestia zachowań pracodawcy, które nie są bezprawne.

Rozdział trzeci Doktorantka poświęciła ochronie dóbr osobistych w prawie cywilnym, na podstawie art. 24 k.c., art. 448 k.c. oraz art. 415 k.c.

W rozdziale czwartym omówiono najczęściej stosowane w praktyce formy kontroli pracownika i w świetle ich wykonywania, omówione zostały możliwości naruszenia przez pracodawcę dóbr osobistych kontrolowanego pracownika.

Rozdział piąty poświęcony został analizie odpowiedzialności pracodawcy przez pryzmat środków ochrony przysługujących pracownikowi w razie naruszenia jego dóbr osobistych na podstawie Konstytucji RP, kodeksu pracy, prawa cywilnego, RODO i prawa karnego. Wskazany został podmiot zobowiązany do naprawienia szkody oraz podmiot uprawniony do wystąpienia z roszczeniem o naprawienie szkody oraz zasady i przesłanki tej odpowiedzialności. Zwrócono również uwagę na czynniki wpływające na wysokość zadośćuczynienia i odszkodowania oraz rozkład ciężaru dowodu w postępowaniu sądowym. W rozdziale tym wskazano również na kwestię przedawnienia, dziedziczenia i zbywania roszczenia o naprawienie szkody.

Przechodząc do oceny merytorycznej, tak jak Autorka uważam, że wyodrębnianie „godności pracowniczej" jako samodzielnego dobra osobistego jest nietrafne i ostatecznie nie zwiększa ochrony pracowników. Doktorantka sprawnie omawia kwestię regulacji prawnych dotyczących

dóbr osobistych pracownika, które podlegają ochronie w aktach prawa międzynarodowego, Konstytucji i prawie pracy. Moją uwagę zwróciły interesujące wywody odnoszące się do starszej literatury dotyczące wyodrębnienia własnego życia prywatnego, a w jego ramach intymnego życia osobistego i prywatnego życia osobistego. Cenne jest zwrócenie przez Autorkę uwagi na rozwój nowoczesnych technologii i potencjalne wykorzystanie jej do kontroli pracowników, np. biochipy (s. 138). Pozytywnie oceniam również odniesienie się w pracy do kwestii dopuszczalności kontroli trzeźwości przez pracodawcę nie tylko pracowników, ale również świadczących na jego rzecz pracę osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych (s. 141 i s. 179).

Obszerne fragmenty pracy mają charakter sprawozdawczy, a przyjmując określone stanowisko w ważnych kwestiach merytorycznych Doktorantka nie zawiera własnych wywodów, lecz powołuje się na wyrok sądu (s. 69). Można odnieść wrażenie, że Autorce brakuje odwagi do sformułowania własnych szerszych refleksji dotyczących poruszanych zagadnień, choć z treści pracy wynika, że posiada potrzebną do tego wiedzę i kompetencje. Na przykład warte odnotowania są rozważania Doktorantki dotyczące tego, że miejsce pracy nie jest miejscem odpowiednim do mówienia o intymnych szczegółach swego życia takich jak np. orientacja seksualna i sposób realizacji potrzeb seksualnych. Na tle tych wywodów powstaje jednak pytanie, czy są sytuacje, kiedy można uznać to za uzasadnione. Trzeba również odnotować, że kiedy Autorka wyraża już swoje zdanie, to robi to zwykle bardzo zwięźle, np. problem kontroli trzeźwości pracowników w zakładzie pracy po godzinach pracy (s. 143). Twierdzenie, że przed nowelizacją pracodawca miał prawo, a nie obowiązek nie dopuścić do pracy osobę nietrzeźwą i dopiero nowelizacja kodeksu pracy wprowadziła obowiązek niedopuszczenia do pracy pracownika nietrzeźwego, jest moim zdaniem, co najmniej dyskusyjne (s. 144). Prawdą jest bowiem, że obowiązek ten nie był wprost wyartykułowany w przepisach, ale można go było jednak wywieść z innych obowiązków pracodawcy, choćby dotyczących

zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Szerszego teoretycznego omówienia wymagała moim zdaniem również kwestia udzielania przez pracownika zgody na działania pracodawcy, które wkraczają w sferę jego prywatności, o której pisze Autorka w wielu miejscach swojej pracy, co niekiedy wiąże się z innymi również wymagającymi moim zdaniem szerszego omówienia stwierdzeniami (s. 157). Podobnie w kwestii kontroli zdrowia pracownika w czasie badań okresowych Autorka pomija kwestię, czy i kiedy pracodawca może skierować pracownika na konkretne rodzaje badań, np. badania psychiatryczne (s. 164). Skoro celem pracy było, jak zaznaczyła Autorka przeprowadzenie analizy przepisów dotyczących naruszenia dóbr osobistych w odniesieniu do kontroli pracownika dokonywanej przez pracodawcę, to rozważania dotyczące, odpowiedzialności pracodawcy za naruszenie dóbr osobistych pracownika, powinny bezpośrednio odnosić się do kwestii nadużyć w obszarze kontroli pracownika i być powiązane z rodzajami kontroli i jej okolicznościami. A zatem na przykład nadużycia związane z kontrolą osobistą pracownika mogą pogłębiać uczucie doznanej przez pracownika krzywdy, a częstotliwa i nadmierna kontrola może być przejawem mobbingu i w związku z tym uzasadniać roszczenia z tego tytułu.

Wysoko oceniam, co do zasady rozważania dotyczące różnych rodzajów kontroli pracowników, której brakowało dotychczas w opracowaniach z zakresu prawa pracy. Zgadzam się z Autorką, gdy wskazuje, że skośna relacja, jaka wiąże pracownika z pracodawcą, powoduje, że do nadużyć może dochodzić zwłaszcza w obszarze kontroli pracowników, dlatego wymagają oni ochrony. Słusznie Doktorantka wskazuje, że prawo pracodawcy do kontroli nie jest kwestionowane, ale potrzebne było zobowiązanie pracodawcy do szczegółowego uregulowania niektórych rodzajów kontroli w aktach wewnątrzzakładowych i informowania pracowników o każdej formie kontroli. Zgadzam się z tym, że na kształt

polskiego prawa w obszarze, o którym pisze Doktorantka istotny wpływ miały uregulowania międzynarodowe i orzecznictwo ETPC i TSUE.

Wskazane powyżej wątpliwości co do poprawności i uzasadnienia zawartych w pracy niektórych twierdzeń i inne uwagi nie przekreślają wartości pracy jako całościowego opracowania problematyki naruszenia dóbr osobistych w związku z kontrolą pracownika dokonywaną przez pracodawcę.

5. Zastosowana w pracy metoda badawcza nie budzi zastrzeżeń. Doktorantka analizuje treści przepisów ustaw, wypowiedzi doktryny i orzecznictwa na tej podstawie Magdalena Stępak - Miczek odpowiada na główne pytanie badawcze zawarte w pracy dotyczące tego, czy obowiązujące regulacje prawne zarówno w zakresie kontroli jak i roszczeń należycie chronią dobra osobiste pracownika. Jednocześnie Autorka formułuje pewne propozycje co do ich potencjalnej zmiany. Ze względu na temat pracy metoda dogmatyczno-prawna jest odpowiednia do rozwiązania wybranego zagadnienia badawczego. Warta podkreślenia jest bardzo dobra znajomość prawa pracy i prawa cywilnego swoboda poruszania się Autorki po obu tych obszarach. Doktorantka zebrała i przeanalizowała wystarczający zestaw literatury i orzecznictwa. Gdyby Autorka chciała przygotować poprawioną wersję rozprawy do publikacji warto zwrócić uwagę na monografie, w których poruszono problem prawa pracownika do kłamstwa (A Drozd, *Prawo podmiotu zatrudniającego do pozyskiwania informacji o kandydacie na pracownika*, Warszawa 2004) i zgody pracownika (T. Grzyb, M. Lewandowicz-Machnikowska A. Górnicz-Mulcahy, *Zgoda jako zdarzenie prawa pracy*, Warszawa 2023).

Wysoko oceniam fakt, że Autorka posługuje się dobrym i zrozumiałym językiem prawniczym. Redakcja rozprawy jest co do zasady staranna, występują w niej pewne uchybienia (np. s. 160 i s. 203), ale nie wpływają one na komunikatywność tekstu i ogólną ocenę recenzowanej pracy.

6. Konkluzja. Rozprawa doktorska mgr Magdaleny Stępak - Miczek stanowi oryginalne rozwiązanie wybranego problemu badawczego, wykazuje wiedzę Doktorantki, w dziedzinie prawa pracy oraz Jej umiejętność prowadzenia pracy naukowej. Tym samym rozprawa ta spełnia warunki określone w art. 13 ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o stopniach naukowych i tytule naukowym oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki, może więc zostać przyjęta i dopuszczona do publicznej obrony.

Z poważaniem

M. Lewandowicz - Machnikowska

dr hab. M. Lewandowicz – Machnikowska,
prof. Uniwersytetu SWPS