Słupsk, dnia 25 października 2024 r.

dr hab. Dominik Bierecki, prof. ucz.
Kierownik Zakładu Prawa Prywatnego
Instytut Prawa i Administracji
Uniwersytet Pomorski w Słupsku

Recenzja rozprawy doktorskiej mgr Magdaleny Stępak-Miczek pt. *Naruszenie dóbr osobistych a kontrola pracownika przez pracodawcę*

1. Ocena wyboru tematu pracy

Problematyka dóbr osobistych i ich ochrony stanowi jedno z fundamentalnych zagadnień prawa cywilnego i doczekała się szerokiego omówienia w literaturze przedmiotu. Problematyka ta dotyczy też prawa pracy, którego jedną z zasad jest ochrona dóbr osobistych pracownika. Przedmiotowe zagadnienie pozostaje aktualne. Jednak opracowanie o charakterze monograficznym powinno odznaczać się oryginalnością w podejściu do analizy dóbr osobistych i ich ochrony. Taką cechą wykazuje się tematyka obrana przez Doktorantkę, która postanowiła omówić kwestie: naruszenia dóbr osobistych pracownika przez kontrolę dokonywaną przez pracodawcę i odpowiedzialności pracodawcy za naruszenie dóbr osobistych w wyniku kontroli. Doktorantka jednoznacznie przedstawia cel rozprawy doktorskiej, wskazując, że „Celem pracy jest przeprowadzenie analizy problematyki naruszenia dóbr osobistych w kontekście kontroli pracownika dokonywanej przez pracodawcę." We wstępie rozprawy sformułowane są pytania badawcze pracy: „(...) kiedy kontrolujący pracodawca narusza dobra osobiste pracownika?", „(...) kiedy oraz w jakim zakresie za naruszenia odpowiada?", „(...) czy obowiązujące regulacje prawne zabezpieczają należycie dobra osobiste pracownika, czy też nie?" (s. 11).

Na gruncie cywilnoprawnym istota pracy sprowadza się do omówienia kolizji praw podmiotowych do ochrony dobra osobistego (pracownika) i do kontroli (pracodawcy). Doktorantka omawia odpowiedzialność za naruszenie dobra osobistego, które występuje po jednej stronie stosunku cywilnoprawnego – stosunku pracy. Prowadzona w pracy analiza obejmuje uprawnienia ze stosunku pracy jakie mogą być wykonane w sytuacji naruszenia dobra osobistego pracownika (s. 168 i n.) i ze stosunku cywilnoprawnego, powstającego w momencie naruszenia dobra osobistego.

Jednak praca nie ogranicza się wyłącznie do cywilnoprawnych zagadnień dóbr osobistych. Doktorantka omawia także kwestię ochrony dóbr osobistych na gruncie Konstytucji RP, prawa karnego i przepisów o ochronie danych osobowych. Należy pozytywnie ocenić takie holistyczne podejście Doktorantki, które przyczynia się do oryginalności pracy. Oryginalność opracowania Doktorantki przejawia się również w omówieniu wykorzystania nowych sposobów i technologii w kontroli pracownika przez pracodawcę oraz wystąpienia skutków ich użycia w postaci naruszenia dóbr osobistych pracownika (s. 7 – 8). Z tych powodów wybór tematu pracy należy uznać za oryginalny i uzasadniony.

2. Metody badawcze

W rozprawie zastosowano metody badawcze właściwe dla nauk prawnych. Doktorantka posługuje się metodą dogmatycznoprawną, poddając wykładni relewantne dla osiągnięcia postawionego celu i pytań badawczych przepisy prawa cywilnego, prawa pracy, Konstytucji RP, prawa karnego i prawa unijnego. Doktorantka posłużyła się także metodą teoretycznoprawną, która polega na analizie poglądów doktryny. Wykorzystała w tym celu liczne piśmiennictwo i orzecznictwo sądów oraz trybunałów: ponad 250 pozycji piśmiennictwa i ponad 250 orzeczeń.

3. Struktura pracy

Rozprawa składa się z 5 rozdziałów. Układ pracy odzwierciedla przyjęte przez Doktorantkę założenie merytorycznego podziału zawartych w pracy badań naukowych na etap pierwszy – dotyczący zagadnień ogólnych i podstaw prawnych ochrony dóbr osobistych i etap drugi – omawiający naruszenia dóbr osobistych w kontekście kontroli pracodawcy i odpowiedzialność prawną pracodawcy za dokonane naruszenie (s. 13).

W rozdziale 1 Doktorantka prezentuje poglądy doktryny w zakresie pojęcia i charakteru dóbr osobistych: koncepcję subiektywną i obiektywną oraz w zakresie praw podmiotowych do dóbr osobistych. Wykazuje się przy tym bardzo dobrą znajomością piśmiennictwa i orzecznictwa, w tym najnowszego. Następnie przechodzi do przedstawienia pojęcia kontroli, równie kompetentnie referując znaczenie i postacie kontroli oraz różnice w stosunku do pojęcia nadzoru. Zaznacza przy tym aktualne zagadnienie roli sygnalistów w systemie kontroli. Rozważania zawarte w rozdziale 1 mają charakter przygotowawczy dla dalszych rozważań na temat relacji praw podmiotowych do dóbr osobistych i uprawnień pracodawcy do kontroli.

Tworzą one niezbędną siatkę pojęciową, będącą podstawą dla rozważań na postawionymi pytaniami badawczymi.

Rozdział 2 został poświęcony podstawom prawnym ochrony dóbr osobistych w prawie międzynarodowym publicznym i unijnym oraz na gruncie Konstytucji RP. Doktorantka prowadzi wywód podkreślając fundamentalne znaczenie godności dla praw podstawowych człowieka, dóbr konstytucyjnych i dóbr osobistych. Kompetentnie zaznacza przy tym, że dobra osobiste nie są tożsame z dobrami konstytucyjnymi, które mają charakter publicznych praw podmiotowych (s. 56 – 57). Jakkolwiek treść tych dóbr może dotyczyć tych samych sfer człowieczeństwa, to ich konstrukcja i charakter prawny są odmienne. Następnie Doktorantka przechodzi do przedstawienia ochrony dóbr osobistych w świetle Kodeksu pracy. Ponownie podkreśla godność, tym razem wskazując jej wyeksponowanie wśród dóbr osobistych pracownika (art. 11^1 KP). Godność (odpowiadająca czci na gruncie art. 23 KC) i inne dobra osobiste wyrażają się w nieinstrumentalnym traktowaniu pracowników, m.in. w ramach kontroli pracodawcy (s. 58 – 59). Szczególnie w tych fragmentach rozdziału 2 Doktorantka prezentuje swoją ogólną wiedzę teoretyczną. Doktorantka omawia zasadę równości pracowników i zakaz dyskryminacji oraz liczne kryteria dyskryminacyjne, osadzając swoje rozważania w bogatej literaturze prawa pracy i licznym orzecznictwie SN, sądów powszechnym oraz TSUE. Zajmuje także stanowisko w zakresie stosunku art. 23 i 24 KC do art. 11^1 KP, referując poglądy doktryny i uzasadniając zajęcie jednej ze stron sporu merytorycznego. Uznaje, że ochrona dóbr osobistych na gruncie art. 11^1 KP jest uzupełniania przez art. 23 i 24 KC na podstawie odesłania z art. 300 KP (s. 86 – 87). Kontynuując opisywanie podstaw prawnych ochrony dóbr osobistych, Doktorantka omawia stosowanie w prawie pracy przepisów o ochronie danych osobowych i ryzyko naruszenia dóbr osobistych pracownika w procesie przetwarzania danych osobowych przez pracodawcę. Wyraża pogląd, że pojęcia dóbr osobistych i danych osobowych nie są tożsame, a ich ochrona została przewidziana w odrębnych i niezależnych od siebie reżimach prawnych. Naruszenie przepisów o ochronie danych osobowych może skutkować naruszeniem dóbr osobistych i powodować wystąpienie odpowiedzialności cywilnej. Podobne wnioski Doktorantka formułuje w zakresie ochrony dóbr osobistych przez prawo karne, podkreślając jej niezależność w stosunku do reżimu prawa cywilnego.

W rozdziale 3 Doktorantka koncentruje się na cywilnoprawnych przesłankach naruszenia dóbr osobistych i okolicznościach wyłączających bezprawność czynu. Ponownie Doktorantka wykazuje się ogólną wiedzą teoretyczną, posługując się biegle metodą teoretyczną

przez wykorzystanie licznej literatury przedmiotu i orzecznictwa sądów powszechnych oraz Sądu Najwyższego. Wyjaśnia obiektywne kryteria oceny zagrożenia i naruszenia dóbr osobistych (s. 104 – 107), monistyczny charakter bezprawności (s. 108 i n.) i domniemanie bezprawności zagrożenia oraz naruszenia dobra osobistego (s. 109 i n.). Przyjmuje także interesujące stanowisko, że przepisy o ochronie dóbr osobistych mają charakter zasady prawnej, a w konsekwencji treść i pierwszeństwo praw podmiotowych chroniących dobra osobiste wyznaczana jest przez sąd w konkretnej sprawie. Niedosyt pozostawiają natomiast rozważania dotyczące zachowania bezprawnego, które stanowi nadużycia prawa podmiotowego (s. 111). Wydaję się, że Doktorantka powinna w tym miejscu szerzej omówić wewnętrzna teorię prawa podmiotowego. Dalej, Doktorantka referuje przesłanki wyłączające bezprawność zagrożenia i naruszenia dóbr osobistych: działanie w ramach porządku prawnego, zgodę poszkodowanego i interes społeczny. Uważam, że cenna jest uwaga Doktorantki na temat charakteru zgody poszkodowanego, uwzględniająca obowiązywanie od 2016 r. art. 65^1 KC i stanowiąca, iż zgoda jest oświadczeniem podobnym do oświadczenia woli (s. 117). Rozdział 3 Doktorantka kończy przedstawieniem pojęcia winy w prawie cywilnym. Brakuje w tym miejscu jednoznacznego postawienia tezy, że zagrożenie i naruszenie dóbr osobistych jest niezależne od winy, ale jej wystąpienie uzasadnia odpowiedzialność sprawcy za szkodę i krzywdę (art. 24 § 1 i 2 w zw. z art. 448 § 1 KC). Natomiast kwestia ta pojawia się w rozdziale 5 (pkt 5.3.3.).

W rozdziale 4 Doktorantka przechodzi do omówienia szczegółowych zagadnień związanych z pytaniami badawczymi postawionymi w pracy. W tym celu przedstawia formy kontroli stosowane przez pracodawcę względem pracownika, opisuje ograniczenia tych form według KP i ich regulacje przez przepisy o gromadzeniu i przetwarzaniu danych osobowych (według RODO). Przede wszystkim, co istotne dla rozstrzygnięcia problemu badawczego pracy, Doktorantka wyjaśnia jak stosowanie poszczególnych środków kontroli prowadzi do naruszenia dóbr osobistych pracownika, np. przez niewyłączenie z kontroli wizyjnej niektórych pomieszczeń skutkujące naruszeniem godności (s. 128), nieproporcjonalną kontrolę poczty elektronicznej skutkującą naruszeniem tajemnicy korespondencji (s. 134 – 135), nadużycie geolokalizacji będące naruszeniem prywatności i wolności (s. 137 – 138), badanie wariografem przez co naruszana jest wolność i sfera życia prywatnego pracownika (s 137). Również w tej części pracy Doktorantka wykazuje się ogólną wiedzą teoretyczną. Zaznaczenia wymaga też, że rozważania w rozdziale 4 opiera na literaturze zagranicznej i wyrokach TSUE oraz ETPCz.

Ostatni, rozdział 5 pracy został poświęcony omówieniu środków ochrony pracownika w wypadku zagrożenia i naruszenia jego dobra osobistego. W tym rozdziale Doktorantka ponownie potwierdza holistyczne podejście do ochrony pracownika, gdyż opisuje środki ochrony na gruncie Konstytucji RP, Kodeksu pracy, Kodeksu cywilnego, Kodeksu karnego i przepisów o ochronie danych osobowych. Na gruncie Konstytucji RP takim środkiem jest skarga konstytucyjna (s. 166). Kodeks pracy odsyła do stosowania przepisów prawa cywilnego o ochronie dóbr osobistych. Jednak Doktorantka wyraża interesujące stanowisko, że możność rozwiązania umowy o prace bez wypowiedzenia przez pracownika (art. 55 § 1^1 KP) może służyć ochronie dóbr osobistych (s. 168). Aktualizuje się ona w wypadku niedochowania przez pracodawcę obowiązku szanowania godności i dóbr osobistych pracownika. Według Doktorantki, model ochrony z art. 55 § 1^1 KP jest zbliżony do ochrony dóbr osobistych z KC, gdyż naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika nie jest zależne od winy (s. 170). W dalszej części rozdziału 5 Doktorantka szeroko omawia środki ochrony przysługujące na gruncie KC w wypadku zagrożenia lub naruszenia dóbr osobistych. Kolejny raz przedstawia obowiązujące poglądy doktryny i orzecznictwa, czym jeszcze raz zaświadcza o swojej ogólnej wiedzy teoretycznej na temat prawa cywilnego. Jest to rzetelna analiza przesłanek, reżimów i zasad odpowiedzialności naruszającego dobro osobiste, w ramach której Doktorantka dopuszcza ochronę dóbr osobistych w trybie powództwa o ustalenie i przyjmuje że wina jest wymaganą przesłanką odpowiedzialności sprawcy naruszenia dób osobistych za krzywdę (art. 448 KC). Następnie omawia zbieg środków ochrony przysługujących na gruncie przepisów o ochronie danych osobowych i roszczeń cywilnoprawnych w sytuacji, w której niedopełnienie obowiązków z przepisów o przetwarzaniu danych osobowych prowadzi do naruszenia dóbr osobistych pracownika. Słuszne wskazuje przy tym, że art. 82 RODO nie wyłącza zastosowania art. 24 KC (s. 216).

4. Ocena merytoryczna

Lektura recenzowanej rozprawy prowadzi do wniosku, że Doktorantka wykazuje się ogólną wiedzą teoretyczną, a praca ma charakter oryginalny. Autorka bardzo dobrze orientuje się w doktrynie prawa pracy i prawa cywilnego oraz wykazuje się dużą znajomością przepisów o ochronie danych osobowych. Analizując wybrane zagadnienia potrafi znaleźć uzasadnienie do przychylenia się do danej strony sporu merytorycznego w doktrynie. Proponuje także własne rozwiązania, uzasadnione właściwym posługiwaniem się metodami wykładni. Doktorantka prawidłowo prowadzi wywód naukowy, dochodząc do wniosków uzasadnionych w metodach wykładni, przy poprawnym posługiwaniu się stosowanymi w pracy metodami badawczymi

(metodą dogmatycznoprawną i teoretycznoprawną). Z tego powodu należy uznać, że Doktorantka prezentuje umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej.

5. Ocena formalna

Praca zasługuje także na pochwałę od strony formalnej. Rozprawa została przygotowana z należytą starannością wymaganą dla prac naukowych. Praca liczy 248 stron. Autorka bardzo dobrze posługuje się językiem prawniczym i poprawnie przywołuje źródła, literaturę oraz orzecznictwo. W rozprawie doktorskiej wykorzystano liczną literaturę i orzecznictwo: ponad 250 pozycji piśmiennictwa oraz ponad 250 orzeczeń.

6. Wniosek końcowy

Stwierdzam, że recenzowana praca Magdaleny Stępak-Miczek spełnia wymogi stawiane rozprawom doktorskim. Przedmiotem rozprawy jest oryginalne rozwiązanie obranego problemu naukowego: naruszenia dóbr osobistych pracownika przez kontrolę dokonywaną przez pracodawcę. Rozprawa doktorska prezentuje ogólną wiedzę teoretyczną Doktorantki w dyscyplinie nauki prawne. Doktorantka prezentuje szeroką wiedzę z zakresu prawa pracy i prawa cywilnego oraz przepisów o ochronie danych osobowych. Należy też stwierdzić, że Doktorantka posiada umiejętność samodzielnego prowadzenia pracy naukowej. Świadczy o tym umiejętność obrania celu pracy naukowej oraz sformułowania pytań badawczych. Z tych powodów wnoszę o dopuszczenie Doktorantki do dalszych czynności w postępowaniu doktorskim.

Kierownik
Zakładu Prawa Prywatnego
dr hab. Dominik Bierecki, prof. ucz.